Le PAS plus favorise-t-il l'emploi?

Résultat de l'ajout de services aux incitatifs financiers du Projet d'autosuffisance

Gail Quets
Philip K. Robins
Elsie C. Pan
Charles Michalopoulos
David Card

SRSA
SOCIÉTÉ DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE

Mai 1999

Le Projet d'autosuffisance est parrainé par Développement des ressources humaines Canada

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme sans but lucratif créé en 1992 avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pour élaborer, mettre à l'essai sur le terrain et évaluer selon des méthodes rigoureuses des programmes sociaux conçus pour assurer le mieux-être de tous les Canadiens, et plus particulièrement des défavorisés. La SRSA a pour mission de fournir aux décideurs et aux intervenants des données fiables sur l'utilité de ces programmes du point de vue des budgets gouvernementaux, des participants eux-mêmes et de la société dans son ensemble. À cette fin, elle évalue les programmes sociaux existants et met à l'essai des projets de programmes sociaux à l'échelle à divers endroits, avant qu'ils ne soient incorporés à l'action gouvernementale et appliqués à grande échelle.

Autres rapports de la SRSA sur le Projet d'autosuffisance :

Créer une solution de rechange à l'aide sociale : le point sur la première année du Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts, Tod Mijanovich et David Long, décembre 1995.

La lutte pour l'autosuffisance : les participantes au Projet d'autosuffisance parlent du travail, de l'aide sociale et de leur avenir, Wendy Bancroft et Sheila Currie Vernon, décembre 1995.

Les incitatifs financiers encouragent-ils les prestataires de l'aide sociale à travailler? Conclusions découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, David Card et Philip K. Robins, février 1996.

Lorsque le travail est plus payant que l'assistance sociale : résumé des rapports sur la mise en œuvre du PAS, les groupes de discussion et les impacts des 18 premiers mois, mars 1996.

Dans quelle mesure les programmes d'incitation financière destinés aux assistés sociaux ont-ils un « effet sur la demande »? Données expérimentales relatives au Projet d'autosuffisance, David Card, Philip K. Robins et Winston Lin, août 1997.

Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires? Évaluation de l'« effet sur la demande » dans le contexte du Projet d'autosuffisance, Gordon Berlin, Wendy Bancroft, David Card, Winston Lin et Philip K. Robins, mars 1998.

Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, Winston Lin, Philip K. Robins, David Card, Kristen Harknett et Susanna Lui-Gurr, septembre 1998.

Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais : Premières constatations de l'étude sur les demandeures du Projet d'autosuffisance, Charles Michalopoulos, Philip K. Robins et David Card, mai 1999.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) est financé en vertu d'une entente de contribution avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les constatations et les conclusions présentées dans ce document ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de DRHC.

Tous droits réservés © 1999 Société de recherche sociale appliquée.

The English version of this report is available on request.

101-02458/

Table des matières

Tableaux et figures		iv
Préface		vii
Remerciements		ix
1	**Étude du PAS plus**	1
	Introduction	1
	Politique du PAS plus	3
	Conception de la recherche sur le PAS plus	6
	Sources des données	8
	Composition de l'échantillon	10
	Questions posées par la recherche	14
2	**Options de services et modèles de programmes**	17
	Introduction	17
	Éléments communs du PAS plus et du PAS	19
	Différence des services	22
	Services d'emploi du PAS plus	30
3	**Acceptation du supplément par les participantes au PAS plus**	57
	Acceptation de l'offre de supplément	59
	Analyse par sous-groupes de l'acceptation du supplément	62
	Emplois trouvés par les participantes ayant accepté le supplément	67
	Acceptation et réception régulière du supplément	70
	Raisons du refus du supplément	73
	Conclusion	74
4	**Impacts sur l'emploi, l'aide au revenu, les dépenses gouvernementales, le revenu familial et les conditions de vie de la famille**	75
	Données et échantillon	76
	Effets prévus sur l'emploi, l'aide au revenu reçue et les paiements de transfert de fonds	77
	Impacts estimatifs sur l'emploi, les gains, l'aide au revenu et les paiements de transfert de fonds	80
	Conclusions	97
Annexe		99
Bibliographie		107

Tableaux et figures

Tableau		Page
S-1	Participation aux activités du PAS plus par les membres du groupe programme du PAS plus	S-10
S-2	Impacts du PAS plus sur les services reçus et sur les activités éducatives dans les 18 mois suivant la répartition au hasard	S-12
S-3	Impacts ajustés du PAS plus sur l'emploi et sur l'aide au revenu reçue à la suite de la répartition au hasard	S-14
1.1	Caractéristiques des membres de l'échantillon au moment de la répartition au hasard	11
2.1	Comparaison de l'information et des services reçus par les membres du groupe programme du PAS plus et du groupe programme du PAS	17
2.2	Description de l'information et des services reçus par les membres du groupe programme du PAS plus et du groupe programme du PAS	18
2.3	Connaissance des règles d'admissibilité au supplément de gains du PAS par les membres des groupes programme	21
2.4	Participation aux séances d'information et aux ateliers du PAS	21
2.5	Participation aux activités du PAS plus	24
2.6	Impacts du PAS plus sur les services reçus et les activités éducatives suivant la répartition au hasard	25
2.7	Impacts du PAS plus sur l'information et les possibilités d'emploi communiquées suivant la répartition au hasard	27
2.8	Participation aux activités du PAS plus par les membres du groupe programme ayant et n'ayant pas accepté le supplément	32
2.9	Temps consacré à la préparation du plan d'emploi	33
2.10	Distribution de l'utilisation du service de préparation d'un curriculum vitæ chez les participantes ayant accepté le supplément, selon la phase de participation au PAS plus	35
2.11	Distribution des contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi chez les participantes ayant accepté le supplément, selon la phase de participation au PAS plus	48
2.12	Nombre moyen de contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi chez les participantes ayant ou n'ayant pas accepté le supplément	49
2.13	Distribution des contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi chez les participantes ayant ou n'ayant pas accepté le supplément	49
2.14	Nombre moyen de contacts avec les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ayant ou n'ayant pas accepté le supplément	50

Tableau		Page
3.1	Conditions économiques dans les régions desservies par le PAS et dans l'ensemble du Canada	60
3.2	Impacts du PAS plus sur le taux d'acceptation du supplément, par sous-groupe	64
3.3	Emploi à l'acceptation du supplément	69
3.4	Impacts du PAS plus sur la réception du supplément	72
4.1	Impacts ajustés du PAS plus sur l'emploi et les gains	84
4.2	Impacts ajustés du PAS plus sur la distribution du salaire moyen et des heures de travail pour le 15e mois	87
4.3	Impacts ajustés du PAS plus sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus	92
4.4	Impacts ajustés du PAS plus sur le revenu individuel et familial du 12e au 17e mois	96
A.1	Signification de l'écart comparativement aux caractéristiques de référence	99
A.2	Impacts non ajustés du PAS plus sur l'emploi et les gains	101
A.3	Impacts non ajustés du PAS plus sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus	103
A.4	Impacts non ajustés du PAS plus sur la distribution du salaire et des heures de travail pour le 15e mois	104
A.5	Impacts non ajustés du PAS plus sur le revenu individuel et familial du 12e au 17e mois	105

Figure		Page
2.1	Ordinogramme de la participation au PAS plus	28
2.2	Échantillon de plan d'emploi du PAS plus	31
2.3	Échantillon de curriculum vitæ du PAS plus	38
2.4	Prospectus du club d'emploi du PAS plus	41
2.5	Évaluation des services du PAS plus par les participantes aux groupes de discussion ayant et n'ayant pas accepté le supplément	53
2.6	Évaluation des services du PAS plus par les participantes aux groupes de discussion ayant accepté le supplément	54
2.7	Évaluation des services du PAS plus par les participantes aux groupes de discussion n'ayant pas accepté le supplément	54
3.1	Taux cumulatif d'acceptation du supplément selon le nombre de mois suivant le début de l'admissibilité	62
3.2	Pourcentages mensuels de réception du supplément par les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS	71
4.1	Pourcentages mensuels d'emploi des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin	80

Figure		Page
4.2	Gains mensuels moyens des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin	82
4.3	Pourcentages des membres des groupes programme du PAS plus, du PAS et du groupe témoin prestataires de l'aide au revenu	89
4.4	Prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu reçues par les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin	89
4.5	Pourcentages des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin recevant de l'aide au revenu ou le supplément du PAS	91
4.6	Prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu et versements mensuels moyens du supplément du PAS reçus par les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin	91

Préface

Ce rapport est le dernier d'une série portant sur le Projet d'autosuffisance (PAS), qui a été réalisé pour mettre à l'essai une stratégie conçue pour « rendre le travail payant », afin d'aider les assistés sociaux de longue date à trouver un emploi. Ce rapport-ci présente les constatations des résultats obtenus quand on a décidé d'ajouter des services d'emploi aux incitatifs financiers du PAS.

Ces nouvelles constatations révèlent qu'une combinaison d'incitatifs et de services peut aider un pourcentage nettement plus élevé de participantes admissibles à trouver des emplois à temps plein que lorsqu'on leur offre simplement une aide financière. L'augmentation du pourcentage d'acceptation du supplément est attribuable aux impacts accrus du PAS plus sur l'emploi ainsi qu'au versement de prestations d'aide au revenu qui s'ajoutent aux impacts attribuables aux incitatifs financiers pris isolément. Néanmoins, les augmentations des impacts constatées ont été mineures. Il semble que fouiller davantage dans le bassin de prestataires de l'Aide au revenu en leur demandant d'aider les personnes intéressées à trouver un emploi a fait qu'une forte proportion de celles que le PAS avait aidées en ce sens ont eu du mal à conserver de façon permanente un emploi à temps plein. Bref, aider les assistées sociales à cesser de l'être en trouvant un emploi n'est qu'une première étape, puisqu'une grande partie du défi stratégique consiste à trouver des moyens efficaces de les aider à conserver les emplois trouvés.

En 1992, Développement des ressources humaines Canada (alors Emploi et Immigration Canada) a annoncé le lancement du PAS, une démarche ambitieuse à de nombreux égards. Le PAS devait en effet durer près de dix ans et mobiliser plus de 9 000 participantes réparties dans deux provinces en faisant appel à des techniques complexes pour les recruter, puis pour les répartir au hasard dans trois échantillons de recherche différents, selon une méthode considérée comme la plus fiable pour mesurer les impacts d'un programme, mais qu'on a rarement utilisée au Canada dans le domaine de la recherche sur les politiques sociales.

Chose plus importante, le projet s'est donné une tâche difficile en s'efforçant de s'attaquer simultanément aux deux problèmes de la pauvreté et de la dépendance. En effet, les programmes antipauvreté de transfert de revenu aux défavorisés ont typiquement pour effet de réduire les efforts des prestataires pour chercher et accepter un emploi, particulièrement si leurs gains potentiels sont peu élevés. Ce problème se reflète dans le vécu des familles dépendantes de l'aide sociale. Comme beaucoup des prestataires de l'aide au revenu sont peu scolarisés ou qu'ils ont une expérience professionnelle limitée, on leur offre souvent des salaires d'embauche moins élevés que le montant de leurs prestations d'aide sociale. Ils sont donc en proie au dilemme de continuer à dépendre de cette aide ou d'accepter un revenu moins élevé dans le monde du travail, au moins jusqu'à ce que leurs gains augmentent à mesure que leur expérience s'accroît et que leurs aptitudes s'améliorent.

Le PAS a été conçu pour mettre à l'essai un incitatif financier innovateur à l'intention des mères de famille monoparentales assistées sociales de longue date. Cet incitatif était un supplément mensuel de leurs gains généreux, bien que temporaire, qui devait accroître le revenu des familles pauvres tout en encourageant leurs chefs à trouver un emploi pour atteindre à l'autosuffisance économique. Pour être admissible au supplément, les participantes devaient cesser de toucher des prestations d'aide au revenu en acceptant un emploi à temps plein; elles pouvaient alors recevoir un supplément chaque mois jusqu'à concurrence de trois ans.

Le PAS a été conçu et géré par un organisme sans but lucratif, la Société de recherche sociale appliquée. Sa phase opérationnelle est déjà bien entamée; il est rendu au point où les sommes

substantielles que DRHC a investies pour le rendre possible ont commencé à rapporter, puisque la recherche a généré une quantité impressionnante de données.

En octobre dernier, dans un rapport intitulé *Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance*, les premiers impacts sur les assistées sociales de longue date du principal échantillon de recherche du PAS ont été décrits. Dans ce nouveau rapport, nous présentons les premiers résultats obtenus lorsqu'on a combiné l'offre de l'incitatif financier du PAS avec des services d'emploi. Un rapport parallèle intitulé *Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais : Premières constatations de l'étude sur les candidates du Projet d'autosuffisance*, lui aussi publié ce mois-ci, analyse les effets de l'incitatif financier du PAS à l'égard d'un groupe de prestataires un peu moins défavorisées de l'aide au revenu qui étaient des assistées sociales depuis un peu moins longtemps.

La synthèse de ces constatations commence à décrire une situation fascinante. La combinaison de paiements de transfert de revenu et de recherche d'un emploi du PAS peut à la fois encourager l'emploi et combattre la pauvreté. Le PAS a doublé le pourcentage des participantes admissibles ayant renoncé à l'assistance sociale et travaillant à temps plein 18 mois après leur inscription au programme; il a eu des impacts sur l'emploi pour des assistées sociales de longue date correspondant à une vaste gamme de caractéristiques, bien que ses effets aient été un peu plus marqués chez celles qui étaient disposées à travailler ou qui avaient moins d'obstacles à surmonter pour le faire. L'ajout de services d'aide à la recherche d'emploi a nettement accru le pourcentage des participantes qui ont pu se prévaloir de l'offre d'aide financière du PAS.

Le PAS semble être un mécanisme efficient de transfert de revenu. Il a fait légèrement augmenter les dépenses gouvernementales, mais chaque dollar d'augmentation de ces dépenses a entraîné une hausse de 3 $ du revenu des familles défavorisées participantes. La rentabilité du PAS reste toutefois à déterminer, car les résultats dépendront largement de ce qui arrivera aux participantes à la fin de la période de trois ans durant laquelle elles ont droit au supplément. Néanmoins, les résultats obtenus avec l'échantillon des « nouvelles candidates » laissent entendre qu'un programme de ce genre n'entraînerait peut-être aucune augmentation nette des dépenses gouvernementales, à maturité complète.

Les résultats obtenus jusqu'à présent correspondent à une période de suivi relativement courte. Les derniers chapitres de l'histoire du PAS n'ont pas encore été écrits. Nous produirons l'an prochain un rapport sur ce qui est arrivé aux participantes 36 mois après le début de leur participation à l'étude, en précisant les effets du programme sur les enfants des familles intéressées. Les impacts à long terme du PAS seront déterminés en fonction des données recueillies par une enquête de suivi qui aura lieu 54 mois après le début de la participation à l'étude, soit bien après la fin de la période d'admissibilité au supplément.

Nous sommes toutefois convaincus que les constatations dégagées jusqu'à présent peuvent donner des indications utiles aux décideurs et aux intervenants qui cherchent à trouver des orientations prometteuses pour les politiques et les programmes sociaux de demain.

John Greenwood
Directeur exécutif

Remerciements

Le Projet d'autosuffisance et ce rapport ont été rendus possibles par la collaboration de nombreux particuliers et de bien des organismes qui ont mis à profit une heureuse combinaison d'aptitudes en recherche et en gestion de données, ainsi qu'une solide expérience pratique. Nous remercions tous ceux qui ont contribué à notre démarche et nous tenons à exprimer toute notre gratitude à certaines des personnes dont l'aide, le soutien et les conseils ont été indispensables à la préparation de ce rapport.

Le PAS n'aurait pas été possible sans le parrainage et le soutien extraordinaire de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), à qui il faut attribuer le mérite de l'idée de mettre à l'essai un programme de suppléments de gains. Jean-Pierre Voyer et Allen Zeesman, de la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC, continuent d'ailleurs à nous donner de précieux conseils sur toutes sortes de questions tant majeures que mineures.

De nombreux employés de l'Aide au revenu du Nouveau-Brunswick nous ont été d'un grand secours, mais nous tenons tout particulièrement à remercier Karen Mann et ses collaborateurs de Développement des ressources humaines (Nouveau-Brunswick).

La collecte et le traitement des données d'enquête et des données tirées des dossiers administratifs nécessaires à la production du rapport ont exigé des efforts considérables de nombreux employés de Statistique Canada. Richard Veevers et Ann Brown ainsi que Charlene Walker et de nombreux autres membres du personnel ont consacré de longues heures à la planification et à la mise en œuvre des méthodes d'enquête, de même qu'au contrôle de la qualité des données et au traitement des données complexes.

Nous sommes reconnaissants au personnel de SHL Systemhouse Inc. de Nouvelle-Écosse de s'être chargé du versement du supplément du PAS dans les meilleurs délais et sans erreur, ainsi que d'avoir assuré le fonctionnement du système d'information sur la gestion du programme (SIGP). Judy Sampson, Melony McGuire et leur personnel se sont chargés d'assurer le fonctionnement du système et d'émettre les chèques.

Nous tenons aussi à remercier Shelly Price, Linda Nelson et leur équipe des Services à la famille de Saint John Inc., au Nouveau-Brunswick, qui ont contribué à la conception des services du PAS plus et qui en ont assuré l'application concrète (de même que celle du PAS proprement dit). Shelly Price et Linda Nelson méritent une mention spéciale pour avoir bien voulu faire une relecture critique des premières versions du rapport.

À la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), c'est John Greenwood qui a dirigé le projet en nous prodiguant une aide inestimable à toutes les étapes de l'analyse et de la rédaction de notre rapport, de la formulation initiale des questions de recherche jusqu'aux révisions finales du texte. Saul Schwartz a approuvé les grandes lignes et les premières versions du rapport, en contribuant énormément à son orientation définitive. Susanna Lui-Gurr a elle aussi relu les différentes versions du rapport; elle nous a en outre fourni des renseignements cruciaux pour la compréhension des données du SIGP. Wendy Bancroft a animé les groupes de discussion et nous a fait bénéficier de sa compréhension du vécu des participantes. Enfin, Patrick Villeneuve nous a fourni des renseignements précieux sur le contexte stratégique et les conditions économiques du Nouveau-Brunswick.

La diligence et le jugement de nombreux collaborateurs de la Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC) nous ont aidés à préparer notre rapport. En qualité de directeur de la participation de la MDRC au projet, Gordon Berlin a grandement contribué à l'élaboration du programme PAS plus, ainsi qu'à la présentation et au contenu du présent rapport. Judith Gueron et

Barbara Goldman en ont relu plusieurs versions et nous ont aidés à optimiser notre analyse et notre présentation. Martey Dodoo s'est chargé de la création et de la gestion des fichiers de données, avec l'aide de Kara Balemian, qui a aussi préparé les fichiers de données du SIGP qui nous ont servi à estimer les taux de participation au programme présentés dans le rapport. Mitchelle Pierre a coordonné la production des documents, en plus de créer les tableaux et les figures. Colleen Parker et Diana Adams-Ciardullo ont vérifié l'exactitude des pièces justificatives et du texte, avec l'aide de Jevon Nicholson, Benjamin Schall et Ebonya Washington. Nina Gunzenhauser s'est chargée de la révision du rapport avec l'aide de Robert Weber, tandis que Patt Pontevolpe et Stephanie Cowell assuraient le traitement de texte. Rosa De Los Santos et Rose Harris ont assumé la responsabilité du calendrier des travaux et de nombreuses autres tâches administratives. Enfin, nous tenons à remercier Judith Greissman et Greg Hoerz pour leurs précieux conseils et pour leur aide.

Les auteurs

Chapitre 1 :
Étude du PAS plus

INTRODUCTION

La notion complexe d'aide au revenu[1] suscite des réactions variées chez les prestataires, les décideurs et d'autres parties encore. Les gens qui ont besoin d'aide sont reconnaissants de l'appui qu'elle représente, mais se sentent souvent stigmatisés par leur dépendance de l'assistance sociale et aspirent à un niveau de vie plus élevé. Les contribuables et les législateurs reconnaissent l'aide au revenu comme un élément indispensable du filet de sécurité sociale, mais la possibilité que le système encourage la dépendance et tende à dissuader les prestataires de travailler ne manque pas de les troubler.

C'est pour encourager les assistées sociales à compter davantage sur leurs gains que sur les prestations d'aide et pour savoir si des incitatifs financiers pourraient les encourager à commencer à travailler que Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a lancé en 1992 le Projet d'autosuffisance (PAS), une démarche unique de recherche et de démonstration faisant appel à la participation d'assistées sociales de longue date, chefs de famille monoparentale au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique. Le PAS offrait aux prestataires qui renonçaient à l'aide au revenu et qui travaillaient au moins 30 heures par semaine un supplément généreux — quoique temporaire — de leurs gains. En outre, pour vérifier si le fait d'aider les participantes à trouver et à garder un emploi les aiderait aussi à se qualifier pour obtenir le supplément, on a décidé d'offrir à un autre petit groupe analogue des services de recherche d'emploi et d'autres services connexes. Cette combinaison d'un incitatif financier et de services est le PAS plus.

Pour mesurer les effets de l'incitatif financier, le PAS comporte plusieurs expériences sociales fondées sur une conception de recherche rigoureuse, avec répartition au hasard des participantes. Dans la principale expérience, un groupe d'environ 6 000 mères de famille monoparentale de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick qui touchaient des prestations d'aide au revenu depuis au moins un an a été sélectionné à même les listes de l'Aide au revenu; la moitié d'entre elles ont été affectées au hasard au groupe programme du PAS (qui leur offrait un incitatif financier si elles cessaient de toucher de l'aide au revenu pour aller travailler à temps plein). Les autres ont été affectées à un groupe témoin. Les effets de l'offre de supplément sur l'emploi et les gains des participantes ont récemment été décrits dans *Lin et coll., 1998*. La comparaison des deux groupes a révélé que, au début de la deuxième année suivant l'offre du supplément, le PAS avait doublé le pourcentage des participantes employées à temps plein, tout en réduisant de 13 points celui des assistées sociales. Comparativement à celles du groupe témoin, les participantes admissibles au PAS avaient en moyenne des gains plus élevés, des prestations d'aide au revenu plus faibles et une aide financière totale plus élevée (grâce à la combinaison de l'aide au revenu et du supplément de leurs gains), ainsi que des revenus familiaux plus élevés.

---

[1] L'aide au revenu, aussi appelée assistance sociale ou aide sociale, est un programme d'aide financière mis en œuvre par les provinces et partiellement financé grâce au Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux du gouvernement fédéral.

Cela dit, et bien que les incitatifs financiers du PAS aient permis d'accroître le revenu et de réduire la pauvreté de nombreuses participantes, le supplément n'a été accepté que par environ un tiers des membres du groupe programme. Certaines ont décidé de ne pas accepter d'emploi à temps plein parce que leur état de santé les empêchait de travailler ou parce qu'elles préféraient rester à la maison avec leurs enfants, ou encore poursuivre leurs études, mais d'autres n'ont tout simplement pas réussi à trouver un emploi à temps plein qui leur aurait permis de participer au projet. Si ces prestataires s'étaient fait offrir des services de recherche d'emploi et d'autres formes d'aide, auraient-elles été plus nombreuses à se prévaloir du supplément de gains?

Les concepteurs du PAS avaient prévu cette question; pour tenter d'y répondre d'emblée, ils ont ajouté à l'offre du supplément de gains celle d'un service de recherche d'emploi et de divers autres services connexes à un petit groupe de participantes du Nouveau-Brunswick. Cette offre combinée est appelée le PAS plus[2]. Pour déterminer si l'offre des services allait accroître la capacité des intéressées de se prévaloir de celle du supplément, le PAS plus a fait appel à un protocole de recherche rigoureux, avec répartition au hasard de l'échantillon. Pendant plusieurs mois, vers la fin de la période d'inscription à la principale expérience, les participantes du Nouveau-Brunswick ont été réparties au hasard entre trois groupes, le groupe témoin, le groupe programme du PAS lui-même ainsi qu'un troisième groupe auquel on a offert à la fois l'incitatif financier du PAS et la gamme de services conçus pour aider ses membres à trouver et à conserver un emploi. C'est ce troisième groupe qui constitue le groupe programme du PAS plus.

Le présent rapport contient une description des services de recherche d'emploi et des autres services connexes du PAS plus ainsi que des estimations de la mesure dans laquelle ils ont accru le taux d'acceptation de l'offre de supplément par les participantes. Il détermine jusqu'à quel point le PAS plus a accru l'emploi, les gains et le revenu familial des participantes tout en atténuant leurs difficultés financières. L'étude a constaté que le PAS plus offrait des services à la fois plus nombreux et plus intensifs que ceux que les membres du groupe témoin et du groupe programme du PAS avaient cherché à obtenir. Il s'ensuit que plus de la moitié des membres du groupe programme du PAS plus ont réussi à obtenir le supplément, en travaillant à temps plein dès la première année de leur participation à l'expérience. En dépit de ce succès, les services ajoutés semblent toutefois n'avoir généré à la longue que des améliorations modestes de l'emploi, des gains et du revenu des participantes.

Ce rapport fait partie d'une série. Ceux qui cherchent une description complète de la mise en œuvre de la politique d'incitation financière et du processus de répartition au hasard la trouveront dans le rapport de Tod Mijanovich et David Long publié en 1995 et intitulé *Créer une solution de rechange à l'aide sociale : Le point sur la première année du Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts*. Comme nous l'avons déjà précisé, les impacts à court terme de l'incitatif financier sur les participantes du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique sont décrits dans *Lin et coll., 1998*.

---

[2]On reproche souvent aux programmes d'incitatifs financiers aux assistés sociaux d'encourager les prestataires à bénéficier plus longtemps de l'aide sociale. Le PAS comportait une troisième expérience visant à vérifier la validité de cette hypothèse. Un groupe de mères de famille monoparentale de la région de Vancouver qui avaient récemment commencé à toucher des prestations d'aide au revenu ont été réparties au hasard entre un groupe programme et un groupe témoin. On a dit aux membres du groupe programme qu'elles auraient accès au supplément de gains offert dans l'expérience principale à condition d'avoir touché de l'aide au revenu pendant 12 des 13 mois précédents. Dans un rapport publié en 1998, *Berlin et coll.* ont conclu que cette offre n'avait pas fait nettement augmenter le pourcentage des familles touchant de l'aide au revenu.

Deux rapports à venir décriront les effets de l'incitatif financier du PAS et des services du PAS plus sur une plus longue période de suivi. Le premier analysera des données recueillies sur une période de trois ans pour déterminer si les progrès du PAS sont soutenus et s'ils s'étendent à des résultats non économiques tels que le mariage et la procréation; le second établira si ses effets sont durables, grâce à une enquête auprès des participantes après la fin de leur période d'admissibilité au supplément de gains.

La mise en œuvre et l'évaluation du PAS ont nécessité la collaboration de nombreux partenaires. Comme nous l'avons souligné, le projet a été conçu et financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Il a été géré et évalué par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme sans but lucratif qui se consacre à l'étude des politiques et des programmes conçus à l'intention des chômeurs, des personnes déplacées économiques ou des défavorisés. Tout au long des phases de planification, de mise en œuvre et d'évaluation, la SRSA a travaillé en partenariat avec la Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC), une société de recherche sans but lucratif basée aux États-Unis forte de nombreuses années d'expérience dans les essais sur le terrain et l'évaluation de programmes prometteurs dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Les partenaires qui ont contribué à la démonstration et à l'évaluation du PAS plus sont Services à la famille de Saint-John Inc., au Nouveau-Brunswick, qui a géré le fonctionnement du projet, SHL Systemhouse Inc. de Nouvelle-Écosse, qui s'est chargée du Système d'information sur la gestion du programme et du versement du supplément, Développement des ressources humaines du Nouveau-Brunswick, qui a fourni des renseignements généraux, de l'aide technique ainsi que l'accès aux données des dossiers administratifs de l'Aide au revenu, de même que Statistique Canada, qui recueille et traite les données des enquêtes et des programmes d'Aide au revenu.

POLITIQUE DU PAS PLUS

Principales caractéristiques du supplément de gains

Le PAS plus combine une offre de services à celle de l'incitatif financier du PAS plus. Cet incitatif était censé encourager les participantes à renoncer à l'aide sociale en trouvant un emploi; l'offre de services avait pour but de les aider à en trouver et à en garder un. L'incitatif financier du PAS était un supplément de gains versé mensuellement aux participantes qui cessaient de toucher de l'aide au revenu en travaillant à temps plein (au moins 30 heures par semaine)[3]. On exigeait que les participantes travaillent à temps plein pour minimiser la possibilité qu'elles puissent recevoir le supplément sans accroître ou maintenir leur effort pour travailler[4]. Comme très peu de prestataires de l'aide au revenu travaillent à temps plein, cette exigence de 30 heures de travail par semaine signifie que la plupart des participantes devaient accroître leur nombre d'heures de travail pour se qualifier afin d'obtenir le

---

[3] *Lin et coll., 1998* contient d'autres précisions sur la mise en œuvre et sur les impacts de l'incitatif financier. En somme, le supplément financier du PAS revient à verser aux mères qui travaillent au moins 30 heures par semaine la moitié de la différence entre leurs gains d'emploi et un niveau de gains cible. Au Nouveau-Brunswick, ce niveau était fixé à 30000 $ en 1992, quoiqu'il ait été légèrement ajusté depuis pour refléter l'augmentation du coût de la vie et celle des prestations d'aide au revenu. En novembre 1994, quand les membres de l'échantillon ont été réparties au hasard dans les trois groupes de recherche de l'étude du PAS plus, il avait été porté à 30 600 $. Pour quelqu'un qui travaille 30 heures par semaine au salaire minimum, le supplément suffit à doubler le revenu.

[4] Les membres du groupe programme ne pouvaient pas se qualifier pour obtenir le supplément si elles avaient accepté un emploi avec formation sur-le-tas subventionné à 100 % par le gouvernement; les postes partiellement subventionnés par le gouvernement fédéral ou par celui du Nouveau-Brunswick leur permettaient toutefois d'avoir droit au supplément.

supplément de gains, et que la plupart de celles qui se qualifiaient pour l'obtenir se retrouvaient avec une augmentation substantielle de leur revenu. En outre, l'exigence des 30 heures de travail préparait les participantes à l'autosuffisance : quand on aurait cessé de leur verser le supplément, la plupart allaient devoir travailler au moins 30 heures par semaine pour conserver leur indépendance de l'aide au revenu.

La recherche a été limitée à des assistées sociales mères de famille monoparentale qui touchaient des prestations d'aide au revenu depuis au moins un an. Ces mères de famille monoparentale représentent une grande partie de la clientèle des programmes canadiens d'aide sociale. En 1993, plus de 70 % des enfants de familles touchant des prestations d'aide au revenu vivaient dans des familles monoparentales[5]. Le fait de limiter l'implication du projet à des assistées sociales de longue date réduisait le risque qu'il s'adresse à de nombreuses personnes susceptibles de renoncer à l'aide sociale *sans* qu'on leur offre de supplément de leurs gains, de même qu'un autre risque, celui que des personnes demandent des prestations d'aide au revenu dans l'espoir de finir par toucher le supplément.

Le supplément du PAS variait selon les gains de la participante plutôt que selon son revenu familial, de sorte que la composition de la cellule familiale, les gains des autres membres de la famille ou les revenus non gagnés n'influaient nullement sur son montant. La formule de calcul du supplément du PAS ne pénalisait donc pas les mères de famille monoparentale qui touchaient une pension alimentaire pour enfants, se mariaient ou trouvaient un conjoint. Toutefois, comme le supplément n'augmentait pas en fonction du nombre de personnes dans la famille, le PAS était relativement moins généreux que l'Aide au revenu pour les familles nombreuses. En outre, le montant du supplément ne changeait pas si la participante se mariait après avoir été recrutée pour l'évaluation. Par conséquent, le PAS risquait moins que l'Aide au revenu de dissuader les participantes de se marier.

Toutes les participantes avaient un an pour trouver un emploi qui leur permettrait de cesser de toucher de l'aide au revenu et de recevoir plutôt le supplément de leurs gains. Le compte à rebours a commencé dès qu'on les a informées par la poste qu'elles étaient admissibles au programme. Les participantes incapables de trouver un emploi dans ce délai d'un an perdaient définitivement leur possibilité d'être admissibles au supplément, même si elles arrivaient à trouver un emploi par la suite.

Lorsque la participante trouvait un emploi à temps plein et commençait à toucher le supplément dans la première année suivant son inscription au programme, elle pouvait toucher le supplément pendant les trois années suivantes, pour chacun des mois où elle travaillerait à temps plein. La limitation à trois ans du versement du supplément éliminait le risque de dépendance à long terme du PAS et encourageait les participantes à profiter au maximum de ce qu'il leur offrait, en conservant un emploi stable. On espérait qu'elles auraient la possibilité (en obtenant des augmentations de salaire ou en travaillant plus d'heures) d'accroître leurs gains suffisamment au cours de cette période de trois ans pour rester autosuffisantes à l'expiration de la période de versement du supplément.

---

[5] *Développement des ressources humaines Canada, 1994.*

Principales caractéristiques des services du PAS plus

Les services de recherche d'emploi et les autres services connexes du PAS plus ont été conçus pour faire le pont entre les assistées sociales de longue date et le monde du travail. Les participantes qui voulaient obtenir le supplément se sont vu offrir toute une gamme de services : préparation d'un plan d'emploi, rédaction de curriculum vitæ, clubs d'emploi et autres ateliers, formation axée sur l'emploi et communication de possibilités d'emploi. Le personnel du PAS plus les a aidées à se fixer des objectifs à court et à long terme, en travaillant individuellement avec chacune d'entre elles pour les aider à établir un plan d'emploi, en leur précisant les étapes qu'elles devraient franchir pour trouver un emploi qui leur donnerait droit au supplément et en faisant le suivi nécessaire pour vérifier les progrès accomplis, le cas échéant. Il a aussi aidé les participantes à préparer des curriculums vitæ et des lettres d'accompagnement efficaces, en leur montrant comment faire des appels impromptus crédibles. Il leur a donné des conseils avant les entrevues de sélection et les a débreffées par la suite, tout en organisant et en animant des clubs de recherche d'emploi et d'autres ateliers et en leur offrant de la formation individuelle sur les méthodes de recherche d'emploi. En outre, il a trouvé les possibilités d'emploi disponibles et les a signalées aux candidates qualifiées. Enfin, et c'est peut-être le plus important, il a toujours été à la disposition de celles qui avaient besoin d'encouragement, de conseils ou d'aide. Durant le projet, il n'a jamais cessé d'encourager les participantes à se considérer comme des personnes compétentes ayant des aptitudes monnayables, en combinant ses interventions motivantes avec des conseils pratiques sur la recherche d'emploi.

Les participantes n'étaient jamais tenues de se prévaloir des services de recherche d'emploi ou des autres services du PAS plus. Le personnel responsable a bien tenté de préparer un plan d'emploi[6] pour chacune des participantes, mais les intéressées pouvaient refuser tous les services et toucher quand même le supplément, à partir du moment où elles réussissaient à trouver un emploi à temps plein. Elles étaient libres aussi de se prévaloir des services de recherche d'emploi et des services connexes offerts par d'autres organisations locales. Le personnel du PAS plus n'hésitait d'ailleurs pas à aiguiller les participantes vers ces services quand il était incapable de répondre à leurs besoins.

En outre, celles qui avaient recours aux services du PAS plus pouvaient choisir ce qu'elles voulaient dans la gamme qu'on leur offrait. On les encourageait à choisir la combinaison de services qui leur convenait, en l'ajustant si leurs besoins et leurs préférences changeaient. Celles à qui l'appui de leurs pairs réussissait pouvaient participer à des clubs d'emploi et à des ateliers collectifs, tandis que celles qui étaient trop timides pour participer à des activités de groupe avaient accès à des services individuels offerts par une membre du personnel. Celles qui avaient cherché du travail auparavant et qui étaient à l'aise dans tous les aspects du processus pouvaient se contenter d'aller au bureau du PAS pour mettre la dernière main à leur curriculum vitæ ou pour s'informer des possibilités d'emploi. Par contre, celles qui étaient intimidées à l'idée de rencontrer des employeurs prospectifs pouvaient passer au bureau aussi souvent qu'elles le désiraient, pour faire des exercices d'entrevues avec des monitrices qui leur prodiguaient l'encouragement dont elles avaient besoin.

Les services du PAS plus étaient offerts aux participantes tant avant qu'après l'acceptation du supplément. Celles qui avaient perdu leur emploi ou qui en cherchaient un meilleur après

---

[6]Le plan d'emploi du PAS plus est décrit de façon détaillée au chapitre 2.

avoir accepté l'offre de supplément pouvaient se prévaloir quand elles le désiraient de n'importe quel service du PAS plus qui les intéressait, même si elles ne s'étaient jamais prévalues de ces services auparavant. Le personnel était là pour les aider à mettre à jour leurs plans d'emploi et leur curriculum vitæ, pour obtenir et leur communiquer des possibilités d'emploi mieux rémunéré et pour aider celles qui touchaient le supplément à négocier leur passage d'un emploi à un autre.

Les participantes qui conservaient l'emploi grâce auquel elles avaient pu commencer à toucher le supplément continuaient aussi à bénéficier des services du personnel du PAS plus, lequel restait régulièrement en contact avec celles qui travaillaient, en leur proposant des moyens de surmonter les conflits avec leurs superviseurs et leurs collègues, de négocier des augmentations de salaire et des promotions et de concilier leurs exigences familiales avec celles du travail.

L'aisance avec laquelle les services du PAS plus pouvaient être modifiés ou reconfigurés en fonction de chaque participante reflète à la fois la vaste gamme de services offerts et l'approche polyvalente du personnel responsable, qui avait reçu une formation lui permettant de respecter l'évaluation que chaque participante faisait de ses besoins pour lui proposer des services en conséquence.

Bref, les services de recherche d'emploi du PAS plus étaient variés, aisément adaptés aux besoins des participantes et conçus de façon à les aider aussi bien avant qu'après leur acceptation du supplément. Le chapitre 2 contient d'autres renseignements sur leur conception et leur contenu.

CONCEPTION DE LA RECHERCHE SUR LE PAS PLUS

Répartition au hasard

Le but de l'évaluation du PAS plus consiste à comprendre la *différence* que la combinaison de l'incitatif financier du PAS et des services du PAS plus représente aux chapitres de l'emploi, des gains, du revenu et de l'aide au revenu touchée par les mères de familles monoparentales admissibles, au-delà des effets de l'incitatif financier à lui seul et de ceux des incitatifs et des services offerts aux familles qui n'étaient pas admissibles au PAS. Pour déterminer ces faits, le PAS plus a constitué trois groupes de recherche. Le premier a reçu l'offre de supplément du PAS et celle des services du PAS plus. Le deuxième a reçu seulement l'offre de supplément du PAS et le troisième n'a reçu ni cette offre, ni celle des services du PAS plus. Les effets des stratégies du PAS plus ont été déterminés grâce à une comparaison de la performance des membres des trois groupes. Pour faire en sorte que les différences entre chacun des trois reflètent les effets des stratégies du PAS, les personnes recrutées pour participer à l'étude ont été réparties *au hasard* entre les deux groupes programme et le groupe témoin sans égard à leurs préférences, ni à leurs caractéristiques personnelles.

La répartition au hasard des participantes à l'étude du PAS plus entre les deux groupes programme et le groupe témoin s'inscrit dans le cadre d'un processus complexe de sélection

de l'échantillon[7]. La sélection des participantes au PAS plus a eu lieu de novembre 1994 à mars 1995. Pour être admissibles à l'étude, les candidates devaient être des mères de famille monoparentale âgées d'au moins 19 ans et assistées sociales de longue date, autrement dit ayant touché des prestations d'aide sociale pour le mois au cours duquel elles se portaient candidates et pour au moins 11 des 12 mois précédents. Chaque mois, Statistique Canada a identifié toutes les assistées sociales d'une région correspondant à peu près au tiers sud du Nouveau-Brunswick qui répondaient à ces critères et sélectionné au hasard un groupe de candidates dans ce bassin. Chacune des assistées sociales ainsi sélectionnées au hasard devait faire l'objet d'une entrevue de référence. Celles qui avaient été retenues à cette fin ont été informées par la poste qu'elles recevraient la visite d'un enquêteur de Statistique Canada. (Le nombre des assistées sociales en question qui n'ont pas pu être localisées en raison d'un changement d'adresse ou de numéro de téléphone était infime; les enquêteurs se sont efforcés pendant trois mois de localiser celles qui étaient difficiles à trouver.)

Pendant leurs visites, les enquêteurs de Statistique Canada ont expliqué aux intéressées la raison d'être du Projet d'autosuffisance, en les invitant à participer à l'étude du PAS plus et en leur disant que, si elles étaient réparties au hasard dans le groupe programme du PAS plus ou dans celui du PAS, on leur offrirait un supplément de gains auquel elles auraient droit si elles trouvaient un emploi à temps plein dans un délai de 12 mois. Ils leur ont aussi dit que, si elles acceptaient de participer à la recherche mais qu'elles étaient affectées au groupe témoin, elles devraient quand même coopérer avec Statistique Canada quand quelqu'un viendrait recueillir des données d'enquête additionnelles, à intervalles réguliers de 18 mois. Très peu (2 %) des assistées sociales sélectionnées au départ pour l'étude du PAS plus ont été localisées et ont refusé de participer à la recherche.

On a demandé à toutes celles qui avaient accepté de participer à l'étude de signer un formulaire de consentement autorisant Statistique Canada à recueillir les données administratives pertinentes (par exemple leurs dossiers de l'Aide au revenu et leurs déclarations à Revenu Canada) pour une période de huit ans. Dans ce contexte, on les a assurées que les renseignements personnels les concernant seraient protégés, et que ceux qui permettaient de les identifier ne seraient jamais mis à la disposition de quiconque, hormis quelques fonctionnaires clés de Statistique Canada.

Les participantes à l'étude qui avaient contribué à l'enquête de référence et accepté de faire partie de l'échantillon de recherche ont été réparties au hasard entre trois groupes. Sur un total de 892 assistées sociales réparties au hasard, un premier groupe de 293 s'est vu offrir le supplément de gains *plus* les services de recherche d'emploi et les autres services connexes; ce sont les membres du « groupe programme » du PAS plus. Un autre groupe de 303 participantes recrutées pour l'étude du PAS plus ne s'est vu offrir ni le supplément, ni les services; elles constituent le « groupe témoin » du PAS plus. Enfin, un troisième groupe de 296 participantes s'est vu offrir le supplément, mais pas les services; elles forment le

[7]La sélection de l'échantillon de recherche du PAS plus s'inscrivait dans le cadre de la sélection de l'échantillon de la principale expérience, qui était de plus grande envergure, de novembre 1992 à mars 1995. Pour plus de précisions à ce sujet, voire *Mijanovich et Long, 1995*.

« groupe programme » du PAS comme tel[8]. Les listes définitives des membres des groupes programme ont été communiquées au personnel des bureaux du PAS, qui leur a envoyé une lettre les informant de leur affectation à un groupe programme et de leur admissibilité soit au PAS, soit au PAS plus. (Les membres du groupe témoin ont reçu une lettre précisant qu'elles n'étaient admissibles ni au PAS, ni au PAS plus.)

À partir de cette répartition de l'échantillon en trois groupes, la démarche qui a mené à ce rapport a consisté essentiellement à répondre à deux questions. La première consiste à savoir dans quelle mesure la performance des membres du groupe programme du PAS plus l'emporte sur celle des membres du groupe témoin. La comparaison révèle l'effet composite de l'incitatif financier et des services de recherche d'emploi ainsi que des autres services connexes. La deuxième question se résume à déterminer si les résultats des membres du groupe programme du PAS plus l'emportent sur ceux des membres du groupe programme du PAS, et, si c'est le cas, dans quelle mesure. Dans ce cas-là, la comparaison révèle jusqu'à quel point l'offre des services *ajoute* aux effets de l'incitatif financier pris isolément. Le rapport contient aussi une comparaison fondamentale des résultats des membres du groupe programme du PAS et de ceux des membres du groupe témoin, simplement pour situer en contexte les avantages résultant du PAS plus. Le rapport *Lin et coll., 1998* contient une analyse en profondeur de la réaction à l'offre du PAS (le supplément seulement)[9]. Enfin, il est important de souligner que le PAS plus n'a pas été conçu pour générer de l'information sur les effets des services pris isolément, autrement dit sans qu'ils soient combinés avec l'offre du supplément.

SOURCES DES DONNÉES

Nous avons utilisé des données de diverses sources dans ce rapport.

- **Enquête de référence** Comme nous l'avons précisé, Statistique Canada a fait une enquête de référence sur toutes les personnes sélectionnées pour l'étude du PAS plus juste avant la répartition au hasard. L'enquête comprenait des questions sur le sexe, l'âge, l'origine raciale/ethnique et les autres caractéristiques démographiques des répondantes, de même que sur la composition du ménage et la structure familiale, les besoins de services de gardiennage, la qualité de vie en général, l'emploi et les gains ainsi que le revenu actuel (sources et montants). Les enquêteurs ont aussi étudié les attitudes des participantes à l'égard du travail et de l'aide sociale. Les descriptions de l'échantillon retenu sont tirées de ces données. En outre, les données de référence ont été utilisées pour les analyses des impacts « ajustés » présentées au chapitre 4.

---

[8] Les participantes réparties au hasard dans le groupe témoin et dans le groupe programme du PAS au cours de cette période de cinq mois ont joué un double rôle, puisqu'on s'est servi aussi de leurs résultats pour interpréter les impacts de l'incitatif financier dans la principale expérience du PAS. C'est pour cette raison que les résultats sont aussi présentés dans *Lin et coll., 1998*. En fait, l'échantillon choisi pour l'enquête de référence était composé de 907 personnes, réparties au hasard dans les trois groupes de recherche entre novembre 1994 et mars 1995. Par la suite, la vérification des programmes informatiques et des données utilisées pour la sélection a révélé que six des membres du groupe programme du PAS plus, quatre des membres du groupe témoin et cinq des membres du groupe programme du PAS ne répondaient pas aux critères de participation à l'étude (p. ex., elles n'avaient pas d'enfants de moins de 19 ans). On leur a quand même donné accès aux avantages du PAS plus ou du PAS lorsqu'elles faisaient partie des groupes programme, en décidant toutefois d'exclure toutes les 15 des activités ultérieures de collecte et d'analyse des données.

[9] Les échantillons qui ont été utilisés pour le rapport de *Lin et coll., 1998* sont beaucoup plus gros que ceux sur lesquels nous nous sommes fondés dans ce rapport-ci. Nos estimations peuvent donc différer de celles qui ont été publiées dans ce rapport antérieur.

- **Enquête de suivi après 18 mois** Environ 18 mois après la répartition au hasard, Statistique Canada a réalisé une deuxième enquête auprès de toutes les participantes à l'étude. Les questions étaient analogues à celles de l'enquête de référence (composition du ménage et structure familiale, besoins de gardiennage, qualité de vie en général, emploi et gains récents et enfin revenu actuel). Les répondantes des groupes programme du PAS plus et du PAS ont aussi été interrogées sur leur degré d'intérêt initial pour l'offre de supplément et sur la raison pour laquelle elles avaient accepté ou pas de s'en prévaloir. L'enquête de suivi est la source des données sur lesquelles est basée une grande partie des résultats analysés dans ce rapport.

- **Dossiers de l'Aide au revenu** Développement des ressources humaines Canada (Nouveau-Brunswick) a fourni à Statistique Canada des données mensuelles sur l'aide au revenu qui ont été utilisées pour identifier la population cible, sélectionner l'échantillon au hasard et faire le suivi des prestations d'aide sociale reçues avant et après la répartition au hasard. Ces données ont aussi été utilisées pour l'estimation des impacts sur l'aide au revenu reçue. Dans ce rapport, on a utilisé 36 mois de données sur l'aide sociale reçue *avant* la répartition au hasard et 18 autres mois de données analogues *après* cette répartition. En signant le formulaire de consentement, les membres de l'échantillon autorisaient Statistique Canada à consulter leurs dossiers du ministère provincial responsable des programmes d'aide sociale, pour une période allant jusqu'à huit ans.

- **Dossiers des bureaux du projet sur la participation aux activités, l'emploi et les suppléments versés** Avec l'aide de SHL Systemhouse Inc., les responsables du projet ont conçu un Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) expressément pour la mise en œuvre et l'administration du Projet d'autosuffisance. Le SIGP a facilité le travail des bureaux responsables du PAS et du versement du supplément En outre, il a généré des données sur l'autorisation de verser le supplément, sur les paiements effectués ainsi que sur les contacts des participantes avec le personnel du PAS (assistance aux séances d'information, conversations téléphoniques et visites au bureau du projet, par exemple).

- **Recherche sur le terrain au sujet du fonctionnement du PAS et des programmes provinciaux d'Aide au revenu** Le personnel de la SRSA et de la MDRC s'est rendu dans les bureaux du Projet d'autosuffisance à toutes les phases du programme de supplément de gains. Il a étudié les dossiers individuels du PAS plus, interrogé le personnel responsable et observé tous les aspects des activités du PAS plus, en plus d'interroger les fonctionnaires de l'Aide au revenu de Développement des ressources humaines Canada au Nouveau-Brunswick.

- **Données tirées des groupes de discussion** Pour assurer une compréhension optimale des raisons pour lesquelles les membres du groupe programme ont réagi comme elles l'ont fait à l'offre du PAS plus, on a recruté à Saint John et à Moncton des groupes de discussion parmi les participantes ayant et n'ayant pas accepté le supplément.

COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON

Comme nous l'avons précisé, le groupe programme du PAS plus compte 293 membres, celui du groupe programme du PAS 296 et celui du groupe témoin du PAS plus 303 membres. En tout, on a donc réparti au hasard 892 assistées sociales du Nouveau-Brunswick entre ces trois groupes, de novembre 1994 à mars 1995. Les données de suivi à l'égard de 30 de ces prestataires faisaient défaut. Les 862 qui restent constituent donc l'échantillon retenu pour toutes les analyses effectuées dans le présent rapport.

Le tableau 1.1 est un relevé des caractéristiques des membres de l'échantillon de l'étude du PAS plus. La plus grande partie des données qui y figurent ont été recueillies peu après la répartition au hasard des participantes retenues après l'enquête de référence décrite à la rubrique qui précède. Les autres renseignements sont tirés des dossiers de l'Aide au revenu.

À certains égards, le tableau montre que la population des assistées sociales monoparentales de longue date est homogène, car ce sont presque invariablement des femmes. En outre, ni elles, ni leurs parents n'étaient très scolarisés, puisque plus de neuf participantes sur dix n'étaient pas allées au-delà du diplôme d'études secondaires et que, dans plus de deux cas sur trois, leurs parents n'avaient même pas poursuivi leurs études jusqu'à l'obtention de ce diplôme. De plus, en dépit de leurs antécédents d'assistées sociales, neuf sur dix avaient déjà eu un emploi.

Toutes les assistées sociales sélectionnées pour le PAS plus devaient avoir touché des prestations d'aide au revenu pour le mois au cours duquel elles étaient sélectionnées et pour *au moins* 11 des 12 mois précédents. Au moment de l'enquête de référence, la plupart des membres de l'échantillon touchaient de l'aide au revenu depuis bien plus longtemps. Près de 80 % en avaient reçu pour au moins deux des trois années précédentes, et près de 45 %, pour plus longtemps encore. Par ailleurs, même si presque toutes les membres de l'échantillon avaient eu un emploi rémunéré dans le passé, plus de la moitié n'avaient ni n'en cherchaient un au moment de l'enquête de référence, et moins du quart avaient effectivement un emploi à ce moment-là.

Les membres de l'échantillon devaient surmonter des obstacles apparemment substantiels à l'emploi à temps plein. Le quart d'entre elles ont déclaré souffrir d'une affection physique limitant leurs activités. Plus de la moitié avaient un enfant de moins de cinq ans à la maison, et 80 % ont déclaré qu'elles auraient besoin de gardiennage si elles trouvaient un emploi. Les deux raisons les plus fréquemment invoquées par les participantes pour ne pas avoir trouvé d'emploi dans les quatre dernières semaines étaient la maladie ou l'invalidité, ou encore les responsabilités familiales ou personnelles.

Tableau 1.1 : Caractéristiques des membres de l'échantillon au moment de la répartition au hasard

Caractéristique	Tout l'échantillon	Gr. progr. du PAS plus	Gr. progr. du PAS	Groupe témoin
Sexe (%)				
Féminin	96,4	97,2	96,9	95,1
Âge (%)				
19-24	25,7	28,3	26,1	22,6
25-29	20,6	23,1	17,4	21,2
30-39	36,6	37,1	36,9	35,8
40-49	14,8	8,7	16,0	19,4
50 ou plus	2,4	2,8	3,5	1,0
État civil (%)				
Mariées ou en union libre[a]	2,1	1,4	2,4	2,4
Jamais mariées	55,7	57,0	54,5	55,6
Divorcées, séparées ou veuves	42,2	41,6	43,1	42,0
Scolarité				
Niveau atteint (%)				
Moins que le diplôme d'études secondaires	52,3	50,0	55,2	51,7
Diplôme d'études secondaires, pas d'autres études	38,2	40,2	36,8	37,5
Certains cours postsecondaires	9,5	9,8	8,0	10,8
Inscrites dans un établissement d'enseignement au moment de la répartition au hasard (%)	11,6	16,1	9,7	9,0
Antécédents familiaux				
Mère n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires (%)	71,1	69,9	72,5	70,8
Père n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires (%)	67,0	64,7	70,1	66,1
Élevées dans une famille où au moins un des parents était absent (%)[b]	36,1	31,5	41,3	35,4
Élevées dans une famille recevant de l'aide sociale (%)[c]	30,7	26,9	34,8	30,4
Antécédents récents d'aide sociale				
Nombre de mois comme prestataires de l'aide sociale au cours des trois dernières années (%)				
10-23	20,6	21,3	19,4	21,2
24-35	35,0	36,4	35,8	33,0
Tous les 36 mois	44,3	42,3	44,8	45,8
Montant moyen de l'aide sociale reçue le mois précédent ($)	710	725	707	698
Antécédents de travail et situation dans la main-d'oeuvre active				
N'ont jamais eu d'emploi rémunéré (%)	92,8	92,0	95,1	91,3
Nombre moyen d'années de travail	6,8	6,5	6,9	7,0
Situation dans la main-d'oeuvre active au moment de la répartition au hasard (%)				
Emploi 30 heures ou plus par semaine	8,0	8,4	6,6	9,0
Emploi moins de 30 heures par semaine	14,8	13,3	14,0	17,0
Cherchent un emploi, sans emploi	23,1	25,9	22,0	21,5
Sans emploi, n'en cherchent pas	54,1	52,4	57,3	52,4

(suite)

Tableau 1.1 : Caractéristiques des membres de l'échantillon au moment de la répartition au hasard (suite)

Caractéristique	Tout l'échantillon	Gr. progr. du PAS plus	Gr. progr. du PAS	Groupe témoin
Conditions limitant les activités (%)				
Problème physique déclaré[d]	25,2	24,8	25,1	25,8
Problème émotionnel déclaré[e]	7,7	7,3	9,1	6,6
Enfants				
Nombre d'enfants de moins de 19 ans (%)				
1	61,2	59,8	62,0	61,8
2	29,2	28,3	31,7	27,4
3 ou plus	9,6	11,9	6,3	10,8
Âge du plus jeune enfant (%)				
0-2	29,3	30,9	31,2	25,8
3-5	23,0	24,8	19,3	24,7
6-11	27,2	29,1	25,6	26,8
12 ou plus	20,6	15,2	23,9	22,6
Sans emploi et n'ont pas pu en avoir un au cours des quatre dernières semaines pour la raison suivante (%)[f]				
Raison quelconque	40,4	41,6	41,7	37,8
Maladie ou invalidité	13,6	11,9	15,6	13,3
Pas de gardiennage convenable	9,8	11,2	8,3	9,8
Responsabilités personnelles ou familiales	11,9	11,2	11,8	12,6
Fréquentent un établissement d'enseignement	7,0	10,9	5,2	4,9
N'ont pas de moyen de transport	5,6	6,3	4,5	5,9
Trop de concurrence	0,2	0,0	0,3	0,3
N'ont pas suffisamment de scolarité	4,7	2,1	6,6	5,2
N'ont pas suffisamment d'expérience ni d'aptitudes	4,0	1,8	5,6	4,5
Autres	2,1	1,0	2,4	2,8
Opinions et attentes				
Ont déclaré avoir surtout besoin de (%)				
Emploi à temps plein immédiatement	38,8	36,8	37,5	42,0
Emploi à temps partiel immédiatement	9,1	9,8	8,0	9,4
Éducation ou formation	39,4	43,5	39,2	35,4
Autre chose	11,0	8,4	12,8	11,8
Ne savent pas	1,7	1,4	2,4	1,4
« Si j'avais un emploi, je pourrais trouver quelqu'un de fiable pour garder mes enfants »				
D'accord	65,2	69,8	64,6	61,3
Pas d'accord	14,5	13,7	12,8	17,1
Pas besoin de service de garderie	20,2	16,5	22,6	21,6

(suite)

Tableau 1.1 : Caractéristiques des membres de l'échantillon au moment de la répartition au hasard (suite)

Caractéristique	Tout l'échantillon	Gr. progr. du PAS plus	Gr. progr. du PAS	Groupe témoin
Résidence urbaine (%)	69,3	67,8	70,5	69,4
Origine ethnique				
Ascendance autochtone (%)	5,6	5,2	4,5	7,0
Ascendance asiatique (%)	0,3	0,3	0,0	0,7
Francophone (%)	25,9	28,7	24,0	25,0
Immigration				
Nées à l'étranger (%)	2,7	2,8	2,8	2,4
Ont immigré au cours des cinq dernières années (%)	0,5	0,7	0,3	0,3
Taille de l'échantillon (total = 862)	**862**	**286**	**288**	**288**

Sources : Calculs basés sur les données de l'enquête de référenceet les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles, en raison des valeurs manquantes.

[a]Bien que tous les membres de l'échantillon aient été assistées sociales à titre de mères de famille au moment de l'échantillon, quelques-unes ont déclaré être mariées ou vivre en union libre dans leur réponse à la question sur l'état civil du questionnaire de l'enquête de référence.

[b]La question posée dans l'enquête de référence consistait à demander à la répondante si elle avait habité jusqu'à l'âge de 16 ans avec sa mère et son père.

[c]La question posée dans l'enquête de référence devait établir si la répondante avait habité jusqu'à l'âge de 16 ans dans une famille où quelqu'un avait déjà reçu des prestations d'aide sociale.

[d]Les membres de l'échantillon étaient considérées comme souffrant d'une affection ou d'une infirmité limitant leur activité physique si elles avaient répondu oui à n'importe laquelle des questions visant à établir si une affection ou un problème de santé à long terme limitait le type ou le niveau des activités qu'elles pouvaient avoir a) à domicile, b) à l'école, c) au travail et d) dans d'autres contextes, comme les voyages, les sports ou les loisirs. En général, celles qui ne travaillaient pas n'ont pas répondu à la partie d) de la question, de sorte que leur classement est basé sur leurs réponses aux autres parties. Les facteurs limitant l'activité cités n'étaient pas nécessairement permanents. En effet, parmi les membres de l'échantillon qui avaient déclaré souffrir d'une affectation limitant leurs activités au moment de l'enquête de référence, plus du tiers n'ont fait état d'aucune situation de ce genre en répondant à l'enquête de suivi après 18 mois.

[e]Les membres de l'échantillon étaient considérées comme étant dans un état émotionnel limitant leurs activités si elles avaient répondu oui à l'une ou l'autre des questions visant à établir si elles étaient limitées en raison d'un problème émotionnel, psychologique, nerveux ou mental à long terme dans le type ou le niveau de leurs activités a) à domicile, b) à l'école, c) au travail et d) dans d'autres contextes, comme les voyages, les sports ou les loisirs.

[f]Possibilité de réponses multiples.

Le processus de répartition au hasard que nous avons décrit a été conçu de façon à éviter les différences systématiques entre les groupes programme et le groupe témoin. Cela dit, même si certaines différences sont toujours imputables au hasard, il y avait plus de différences entre le groupe programme du PAS plus et celui du PAS au moment de l'enquête de référence pour qu'elles puissent être exclusivement attribuables à ce facteur[10]. Toutefois, on ne sait pas exactement quel effet ces différences devraient avoir. Certaines laisseraient entendre que les membres du groupe programme du PAS plus étaient un peu moins défavorisées que celles du groupe programme du PAS. Par exemple, les premières étaient moins susceptibles que les secondes d'avoir été élevées dans une famille monoparentale ou recevant de l'aide sociale et par contre plus susceptibles de déclarer pouvoir trouver quelqu'un de fiable pour s'occuper de leurs enfants si elles trouvaient un emploi. En outre, elles étaient moins susceptibles que celles du groupe programme du PAS de déclarer ne pas avoir été capables de travailler faute d'être suffisamment scolarisées ou d'avoir assez d'expérience professionnelle. D'autres différences impliquent que les membres du groupe programme du PAS plus allaient avoir plus de mal à se prévaloir de l'offre de supplément, puisqu'ils étaient plus susceptibles que les autres d'avoir au moins trois enfants, mais moins

[10]Les différences significatives entre les groupes programme et le groupe témoin sont précisées dans l'Annexe, au tableau A.1. Leurs implications pour les analyses des impacts sont exposées au chapitre 4.

de n'avoir que des enfants de 12 ans ou plus. Ces différences sont évaluées plus loin dans le rapport, mais elles ne semblent pas avoir nettement influé sur les conclusions globales que nous avons tirées quant à l'efficacité du PAS plus.

QUESTIONS POSÉES PAR LA RECHERCHE

Le PAS plus a été conçu pour améliorer le niveau de vie des assistées sociales à qui l'on avait offert le supplément, en accroissant à la fois leur revenu et leurs gains. Sa réussite ou son échec sont fonction de plusieurs facteurs. Bien entendu, la nouvelle politique devrait être suffisamment différente de l'ancienne pour en valoir la peine, mais elle doit rester compréhensible pour les familles du groupe programme. En outre, les membres du groupe témoin ne devraient pas avoir accès à un programme analogue, que ce soit dans le cadre du régime classique d'aide sociale ou grâce à d'autres sources de la société. Si toutes ces conditions sont réunies, la nouvelle politique pourrait arriver à atteindre ses buts. Le reste du rapport est un exposé des constatations auxquelles nous sommes arrivés en nous efforçant de répondre aux questions suivantes.

- Les services du PAS plus étaient-ils suffisamment différents pour en valoir la peine, comparativement à ceux que les membres du groupe témoin et du groupe programme du PAS avaient accès? Le chapitre 2 répond à cette question, en décrivant les services offerts dans le cadre du PAS plus et en précisant si les intervenants et les participantes les considéraient comme différents des services offerts aux prestataires de l'aide au revenu.

- Les membres du groupe programme du PAS plus ont-ils reçu suffisamment d'information sur les services qui leur étaient offerts dans ce contexte, et comprenaient-ils l'offre de supplément de gains? Le chapitre 2 répond aussi à cette question en décrivant les résultats de l'enquête de suivi auprès de toutes les membres de l'échantillon de l'étude et en se fondant également sur des analyses qualitatives du contenu des groupes de discussion avec les membres du groupe programme du PAS plus.

- Combien de membres du groupe programme du PAS plus se sont-elles prévalues des services de recherche d'emploi et des autres services connexes qui leur étaient offerts, et combien d'entre elles n'y ont pas eu recours? Qu'est-ce que les participantes pensaient des services qui leur étaient offerts, et lesquels étaient-elles le plus susceptibles d'utiliser? Le chapitre 2 répond à ces questions en examinant les dossiers administratifs du SIGP sur les types de services utilisés par les membres du groupe programme du PAS plus (et sur leur fréquence d'utilisation), de même que sur les données recueillies grâce aux groupes de discussion.

- Le nombre des membres du groupe programme du PAS plus qui ont obtenu des services de recherche d'emploi et d'autres services connexes est-il plus élevé que celui des membres du groupe témoin ou du groupe programme du PAS lui-même qui en ont reçu? Le chapitre 2 répond à cette question-là aussi en analysant les réponses à l'enquête de suivi.

- Qui s'est prévalu de l'offre de supplément? Le nombre des participantes qui s'en sont prévalues a-t-il été plus élevé lorsqu'on y a ajouté des services? L'ajout des services du PAS plus a-t-il permis à plus de sous-groupes défavorisés d'assistées sociales

d'accepter l'offre de supplément? Les personnes à qui l'on a offert les services du PAS plus *en plus* de l'offre de supplément de gains étaient-elles plus susceptibles de continuer à toucher le supplément que les participantes auxquelles on avait offert seulement le supplément? Le chapitre 3 montre que l'ajout des services du PAS plus a fait nettement augmenter le pourcentage des membres de l'échantillon qui ont reçu le supplément.

- Les services reçus par les membres du groupe programme du PAS plus ont-ils aussi accru l'emploi, les gains et le revenu des intéressées, tout en réduisant le montant de l'aide sociale qu'elles recevaient? Le chapitre 4 répond à cette question-là en analysant les *impacts* de la combinaison d'incitatifs financiers et de services du PAS plus sur les résultats économiques.

Chapitre 2 :
Options de services et modèles de programmes

INTRODUCTION

Dans le cadre du Projet d'autosuffisance, les participantes, des mères de famille monoparentale recevant de l'aide au revenu, ont été réparties au hasard entre deux groupes programme, l'un du PAS plus et l'autre du PAS proprement dit, afin de chercher à déterminer si la réaction des prestataires à l'offre de supplément s'améliorerait avec l'ajout de services de recherche d'emploi et d'autres services connexes. Le personnel responsable a donc communiqué à intervalles réguliers avec les membres des deux groupes programme pour les encourager à accepter le supplément de gains. En outre, les membres du groupe programme du PAS plus ont bénéficié de divers services spéciaux de recherche d'emploi, de conservation d'emploi et d'avancement professionnel. Par contre, les membres du programme du PAS n'ont eu accès à aucun service de genre à l'interne : on leur a plutôt offert de l'information (par exemple des descriptions, les adresses et les numéros de téléphone des personnes-ressources) sur les services de recherche d'emploi offerts par l'Aide au revenu et par d'autres organismes de l'extérieur.

Le tableau 2.1 permet de comparer d'un coup d'œil les éléments du PAS plus et du PAS qui sont brièvement décrits au tableau 2.2.

Tableau 2.1 : Comparaison de l'information et des services reçus par les membres du groupe programme du PAS plus et du groupe programme du PAS

	PAS plus	PAS
Information		
Première séance d'information[a]	✓	✓
Deuxième séance d'information[b]	✓	✓
Questions financières I	✓	✓
Questions financières II	✓	✓
Services		
Plan d'emploi	✓	
Préparation de curriculum vitæ	✓	
Club d'emploi	✓	
Formation axée sur l'emploi	✓	
Possibilités d'emploi	✓	
Atelier de renforcement de l'estime de soi	✓	✓
Autres ateliers	✓	

Notes : [a]Le contenu des premières séances d'information auxquelles les membres du groupe programme du PAS plus et celles du groupe programme du PAS ont participé était virtuellement identique et axé presque exclusivement sur les règles et procédures applicables au supplément de gains.

[b]Dans les deuxièmes séances d'information auxquelles ont assisté les membres du groupe programme du PAS plus, le personnel leur a décrit les services offerts. Par contre, dans les deuxièmes séances d'information offertes aux membres du groupe programme du PAS, on a continué à expliquer les règles et procédures applicables au supplément de gains.

Tableau 2.2 : Description de l'information et des services reçus par les membres du groupe programme du PAS plus et du groupe programme du PAS

INFORMATION : Séances offertes séparément aux membres des deux groupes programme	
Première séance d'information	• Le personnel présente de l'information sur le supplément de gains.
Deuxième séance d'information	• Les membres du groupe programme du PAS plus reçoivent de l'information sur les services offerts (plan d'emploi et préparation de curriculum vitæ, club d'emploi assorti de divers ateliers, formation axée sur l'emploi et communication de possibilités d'emploi). Les membres du groupe programme du PAS, elles, continuent d'être informées des règles et procédures applicables au supplément de gains.
Questions financières I	• Le personnel parle de gestion des dettes, de budgétisation et d'épargne.
Questions financières II	• Le personnel parle d'augmentations de salaire et d'avancement professionnel.
SERVICES : Offerts seulement aux membres du groupe programme du PAS plus	
Plan d'emploi	• Plan d'autosuffisance comprenant de l'information sur les obstacles à l'emploi, les buts et l'utilisation prévue des services du PAS plus.
Préparation de curriculum vitæ	• Le personnel du PAS plus offre des services de rédaction, de dactylographie, de formatage, de correction et d'impression de curriculum vitæ.
Club d'emploi	• Les participantes sont encouragées à s'inscrire à des clubs d'emploi animés par des monitrices du PAS plus qui insistent sur l'entrée en contact rapide avec les employeurs, la régularité du suivi et l'importance du maintien d'une attitude positive.
Formation axée sur l'emploi	• Les membres du groupe programme établissent une relation individuelle avec les monitrices du PAS plus, qui leur offrent des conseils pratiques et un soutien émotionnel.
Possibilités d'emploi	• Le personnel du PAS plus recueille des possibilités d'emploi et les communique aux participantes.
Atelier de renforcement de l'estime de soi	• Les membres du groupe programme participent à des exercices conçus pour renforcer l'estime de soi.
Autres ateliers	• Ateliers ciblés sur les membres du groupe programme du PAS plus faisant face à une perte d'emploi ou cherchant des emplois plus payants.

Ce chapitre est une explication des éléments communs du PAS plus et du PAS, ainsi que de ceux qui les distinguent. Il comprend une description des services de recherche d'emploi offerts hors du PAS, montre qu'on a pu établir une différence entre les services offerts aux membres du groupe programme du PAS plus et du PAS et se termine par une description détaillée des services offerts dans le cadre du PAS plus, avec des renseignements sur leur utilisation par les membres du groupe programme.

ÉLÉMENTS COMMUNS DU PAS PLUS ET DU PAS

Séances d'information

Les membres des deux groupes programme ont toutes été informées par la poste de l'offre de supplément et invitées à assister à une première séance d'information pour en apprendre davantage à ce sujet. (Il y a eu des séances d'information séparées pour les membres du groupe programme du PAS plus et pour celles du groupe programme du PAS.)

Même si la première séance d'information devait être collective, les membres des groupes programme qui avaient été incapables d'y assister ou qui avaient refusé de le faire se sont vu proposer des rencontres individuelles avec des membres du personnel responsable; les participantes qui avaient réclamé des séances d'information individuelles ont été encouragées à se rendre à un bureau du PAS, mais lorsque cela n'a pas été possible, ce sont des membres du personnel qui se sont rendus chez les participantes.

Le contenu global et la structure générale des premières séances d'information étaient les mêmes, qu'elles aient été en groupe ou individuelles. Les animateurs présentaient le supplément de gains et expliquaient ses principales caractéristiques (l'obligation d'avoir un emploi, le délai d'un an et la période maximale de trois ans de versement du supplément), en précisant comment le montant du supplément allait être calculé, puis en demandant à toutes les membres du groupe programme de réfléchir sérieusement à l'offre[11].

Les animateurs ont aussi brièvement mentionné les services au cours des premières séances d'information. À cet égard, on a dit des choses bien différentes aux membres des deux groupes programme. Dans les séances du PAS plus, on a déclaré aux membres du groupe programme qu'on leur offrirait bientôt des services maison spéciaux. Par contre, dans les séances du PAS, on a informé les membres du groupe programme des services offerts par l'Aide au revenu et par d'autres organismes communautaires.

Les membres des deux groupes programme ont été invitées à une deuxième séance d'information quelques semaines après la première. Dans ce cas-là aussi, les séances destinées aux membres des deux groupes programme, celui du PAS plus et celui du PAS, ont eu lieu séparément. La deuxième séance à l'intention des membres du premier des deux groupes était axée sur les services d'emploi du PAS plus, à savoir le service de préparation d'un plan d'emploi et de curriculum vitæ, le club d'emploi et les autres ateliers, la formation axée sur l'emploi et la communication de possibilités d'emploi. Par contre, la seconde séance offerte aux membres du groupe programme du PAS était consacrée à une discussion plus approfondie qu'à la première séance de l'intérêt financier du supplément de gains pour les mères de famille monoparentale, dans diverses situations, selon qu'elles avaient un, deux ou trois enfants, qu'elles travaillaient plus ou moins d'heures à différents salaires, et qu'elles avaient diverses sources de revenu non gagné (par exemple une pension alimentaire pour elles-mêmes et pour leurs enfants). Les animateurs ont aussi offert aux membres du groupe programme du PAS quelques conseils en matière de recherche d'emploi (comment localiser des employeurs, rédiger un curriculum vitæ et se comporter dans une entrevue de sélection).

---

[11] Pour un complément d'information sur la structure et le contenu des premières séances d'information, voir *Mijanovich et Long, 1995*.

Compte tenu de l'hypothèse que l'offre de services spéciaux de recherche d'emploi et d'autres services connexes allait accroître le taux d'acceptation du supplément par les membres du groupe programme du PAS plus, il était important qu'on puisse attribuer toute augmentation du taux d'acceptation constaté chez ces participantes aux services offerts, plutôt qu'à une confusion quelconque sur la possibilité d'obtenir un supplément chez les membres du groupe programme du PAS lui-même. Autrement dit, il fallait savoir si les séances d'information avaient fourni aux membres des deux groupes programme des renseignements suffisants sur le supplément de gains et si les membres du groupe programme du PAS comprenaient les règles applicables à ce supplément aussi bien que celles du groupe programme du PAS plus. Dans l'enquête de suivi réalisée 18 mois après la répartition au hasard, on a demandé aux membres des deux groupes programme comment elles avaient compris initialement l'offre de supplément.

Le tableau 2.3 montre que les membres du groupe programme du PAS comprenaient la plupart des conditions applicables au supplément aussi bien que celles du groupe programme du PAS plus. Même si l'on a constaté des différences significatives entre les pourcentages des membres des groupes programme qui comprenaient deux des règles applicables (le délai d'un an et la période maximale de trois ans de versement du supplément), il est peu probable que ces différences aient contribué à celle du taux d'acceptation du supplément entre les membres des deux groupes programme (autrement dit au taux d'acceptation du supplément plus élevé chez les membres du groupe programme du PAS plus)[12]. Il n'y a aucune différence significative entre les membres des deux groupes programme pour la compréhension de la règle absolument fondamentale à cet égard, à savoir que, si elles renonçaient à toucher de l'aide au revenu pour travailler à temps plein et qu'elles recevaient le supplément, leur situation financière s'améliorerait. En outre, les différences de compréhension (compte non tenu des niveaux de signification) avantageaient parfois les membres du groupe programme du PAS plus et parfois aussi celles du groupe programme du PAS. Bref, rien ne permet de conclure à une compréhension accrue des règles et des procédures applicables chez les membres du groupe programme du PAS plus.

Ces résultats sont compatibles avec les données présentées au tableau 2.4. Les membres du groupe programme du PAS étaient aussi susceptibles d'assister à la première séance d'information que celles du groupe programme du PAS plus. On peut supposer que c'est ce qui explique pourquoi les premières avaient une aussi bonne connaissance des règles applicables au supplément que les secondes, dans l'ensemble. Les différences du pourcentage de présences aux deuxièmes séances d'information n'ont pas contribué à faire mieux connaître les règles applicables au supplément par les membres du groupe programme du PAS plus, parce que le contenu de ces séances était axé sur les services offerts plutôt que sur les règles en question. Il s'ensuit que, même si les membres du groupe programme du PAS plus ont été plus nombreuses à assister aux deuxièmes séances d'information que celles du groupe programme du PAS, elles n'ont pas reçu pour autant plus d'information sur le

[12]Dans tous les tableaux de ce rapport, les différences entre les groupes sont évaluées en fonction de leur signification statistique. La présence d'astérisques à côté de l'estimation d'un impact (dans la colonne « Différence ») indique que l'estimation est statistiquement significative, autrement dit qu'elle est suffisamment importante pour être considérée comme une preuve de l'impact du programme. Les estimations d'impacts qui ne sont pas accompagnées d'un astérisque ne sont pas statistiquement significatives et ne devraient par conséquent pas être considérées comme des preuves de l'impact du programme, parce que de petites différences entre les deux groupes comparés (le groupe programme et le groupe témoin ou les deux groupes programme) peuvent se produire même si le programme n'a aucun impact. L'erreur type, qui figure dans la dernière colonne du tableau, est un indicateur de la précision statistique des impacts estimatifs.

supplément de gains. Toutes les explications supplémentaires des règles à l'atelier sur les Questions financières I (dont il sera question à la page suivante) auraient favorisé les membres du groupe programme du PAS, puisqu'elles y ont assisté en beaucoup plus grand nombre que celles du groupe programme du PAS plus.

Tableau 2.3 : Connaissance des règles d'admissibilité au supplément de gains du PAS par les membres des groupes programme

Pourcentage ayant compris que :	PAS plus	PAS	Différence	Erreur type
Le PAS offre un supplément de gains	81,5	84,4	-2,9	(3,2)
Les prestataires doivent renoncer à l'aide au revenu pour recevoir le supplément	53,0	59,3	-6,3	(4,2)
Les prestataires doivent travailler à temps plein pour recevoir le supplément	97,2	97,2	0,0	(1,4)
Le PAS accorde un an aux prestataires pour trouver un emploi	87,7	80,9	6,8 **	(3,0)
Les participantes peuvent recevoir le supplément pendant trois ans	84,9	79,5	5,4 *	(3,2)
La situation financière des participantes s'améliorera si elles renoncent à l'aide au revenu, travaillent à temps plein et reçoivent le supplément	90,5	87,5	3,0	(2,6)
Taille de l'échantillon (total = 573)	**285**	**288**		

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 18 mois.

Notes : La taille de l'échantillon varie pour les mesures individuelles, en raison des valeurs manquantes.

Un test t bilatéral est appliqué aux différences entre les deux groupes de recherche. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

Tableau 2.4 : Participation aux séances d'information et aux ateliers du PAS

Participation à la session ou à l'atelier (%)	PAS plus	PAS	Différence	Erreur type
Première séance d'information	99,3	99,0	0,3	(0,8)
Ont assisté à la séance collective	52,9	54,4	-1,5	(4,1)
Ont assisté à une séance individuelle	46,4	44,6	1,8	(4,1)
Deuxième séance d'information	49,8	28,7	21,1 ***	(3,9)
Questions financières I	0,7 [a]	13,2	-12,5 ***	(2,0)
Questions financières II	42,0	30,1	11,9 ***	(3,9)
Taille de l'échantillon (total = 589)	**293**	**296**		

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information pour la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Un test t bilatéral a été appliqué aux différences entre les résultats des groupes de recherche. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a] Deux membres seulement du groupe programme du PAS plus ont assisté au premier atelier sur la gestion financière.

Questions financières I et II

Les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ont été invitées séparément à deux ateliers de gestion financière. Le premier de ces ateliers devait avoir lieu quelques mois après la première séance d'information et le second, qui s'est déroulé plus tard, a été conçu expressément à l'intention des participantes qui avaient accepté le supplément. Le contenu des ateliers Questions financières I et Questions financières II auxquels les membres

du groupe programme du PAS plus ont assisté était identique à celui des ateliers du même nom offert aux membres du groupe programme du PAS. L'atelier Questions financières I a attiré très peu de participantes; l'atelier Questions financières II en a attiré davantage (voir le tableau 2.4)[13].

L'atelier Questions financières I avait pour but d'aider les participantes à être mieux sensibilisées aux moyens de gérer leur argent et à bien planifier l'utilisation de leurs ressources financières[14]. On y a donné de l'information aux participantes sur la façon de présenter une demande de prestation fiscale fédérale pour enfants, d'obtenir de leurs anciens conjoints une pension alimentaire pour leurs enfants[15], d'éviter de s'endetter et de se protéger des organismes de recouvrement, en leur parlant aussi de leurs choix de dépenser ou d'économiser l'argent qu'elles avaient grâce au supplément de gains.

L'atelier Questions financières II devait favoriser l'autosuffisance, la progression salariale, la planification de carrière et l'établissement de buts ainsi que la gestion financière[16]. La progression salariale, autrement dit la façon de demander une augmentation, d'obtenir une promotion ou de chercher un meilleur emploi, était un des principaux thèmes discutés à cet atelier. On invitait fortement les participantes à envisager les emplois les plus recherchés des années 90 et à chercher des emplois dans des domaines qui n'ont pas traditionnellement été appréciés par les femmes. Il a aussi été question à l'atelier de stratégies permettant d'établir des relations fructueuses avec les superviseurs et les collègues, d'accroître et de maintenir l'estime de soi ainsi que de gérer le stress.

DIFFÉRENCE DES SERVICES

L'expérience du PAS plus était axée sur la différence des services offerts aux membres du groupe programme du PAS plus et à celles du groupe programme du PAS. Il a été relativement difficile d'établir cette différence, en raison des deux facteurs suivants : 1) les membres du groupe programme du PAS plus n'étaient absolument pas tenues de se prévaloir des services offerts par celui-ci, tandis que 2) celles du groupe programme du PAS et du groupe témoin étaient entièrement libres de se prévaloir des services offerts par d'autres organismes.

Services accessibles aux membres des trois groupes

Le PAS n'était pas le seul intervenant à offrir des activités facilitant le passage de l'assistance sociale au travail au Nouveau-Brunswick. L'Aide au revenu, Développement des ressources humaines Canada (Nouveau-Brunswick) et les Centres d'emploi du Canada (CEC)[17] offraient tous des programmes et des services conçus pour aider les chefs de famille

---

[13]Le personnel du PAS plus a exercé une certaine influence sur les taux de participation aux ateliers Questions financières I et Questions financières II, en incitant fortement les membres du groupe programme à assister au second atelier et en leur faisant moins valoir l'intérêt du premier.

[14]*Price, 1996*, p. 6.

[15]Les membres du groupe programme qui avaient opté pour le supplément de gains étaient en mesure de réclamer une pension alimentaire pour enfants sans risquer de perdre leurs prestations d'aide au revenu.

[16]*Price, 1996*, p. 7.

[17]Depuis le début de 1995, les bureaux locaux de DRHC sont appelés des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC). Toutefois, nous avons décidé de continuer à les appeler des Centres d'emploi du Canada (CEC) dans ce rapport, car c'était leur nom au moment de l'inscription des participantes au PAS.

monoparentale dépendant de l'aide sociale à renoncer à l'aide au revenu. Le personnel du PAS a d'ailleurs aiguillé des membres du groupe programme du PAS qui réclamaient de l'aide pour chercher un emploi vers certains des programmes et des services en question, et les a aussi encouragées à consulter la bibliothèque de ressources du PAS, qui contenait diverses brochures et trousses d'information produites par l'Aide au revenu, Développement des ressources humaines Canada et les CEC, en plus de ses ouvrages et de ses bandes magnétiques sur la recherche d'emploi, de ses répertoires d'employeurs locaux, de ses données sur le marché du travail local et de ses autres sources de renseignements.

Nouveau-Brunswick au travail, l'une des plus importantes initiatives de la province pour encourager le passage de l'aide sociale au travail, garantissait aux participantes 20 semaines d'emploi dans le secteur public, avec la possibilité de recevoir des prestations d'assurance-chômage tout en suivant des cours ou en recevant une formation. L'Aide au revenu offrait aux assistées sociales un service de recherche d'emploi (sous forme de clubs d'emplois, de counseling et d'aide pour préparer des curriculum vitæ). Elle inscrivait aussi certaines prestataires à FOCUS, un programme combinant l'emploi dans le secteur public avec des services limités d'aide à la recherche d'un emploi et de counseling. Enfin, les CEC offraient divers cours de formation professionnelle aux assistées sociales et à d'autres personnes, en plus de parrainer un réseau de banques d'emploi dans toute la province.

Si les membres du groupe programme du PAS plus n'étaient nullement tenues de se prévaloir de ses services, et si celles du groupe programme du PAS et du groupe témoin avaient accès à des services de recherche d'emploi et à d'autres services du genre offerts par d'autres sources que le PAS, comment le personnel du PAS plus a-t-il pu créer une différence de services entre les trois groupes? Grâce à une campagne de marketing intensive pour vendre la combinaison de services du PAS plus! Alors que les membres du groupe programme du PAS étaient périodiquement contactées par le personnel du PAS, qui les appelait seulement pour leur rappeler qu'on leur avait offert un supplément ou pour répondre à leurs demandes d'information sur les services offerts à l'extérieur, celles du groupe programme du PAS plus ont été fréquemment contactées et fortement encouragées à se prévaloir des services que le PAS plus leur offrait. En outre, une fois que les participantes du groupe programme du PAS avaient accepté le supplément, le personnel du PAS communiquait avec elles par intermittence, habituellement lorsqu'il y avait une difficulté liée au versement du paiement ou un problème de procédure, tandis que le contact du personnel du PAS plus avec les membres de leur groupe programme s'est intensifié après l'acceptation du supplément. Les monitrices qui dispensaient la formation axée sur l'emploi donnaient activement des conseils aux participantes pour les aider à conserver un emploi et pour avoir de l'avancement. En outre, plusieurs nouveaux ateliers sur des questions d'intérêt pour les personnes fraîchement employées ont été offerts seulement aux membres du groupe programme du PAS plus.

Le personnel du PAS plus a réussi à convaincre presque toutes les membres du groupe programme de se prévaloir d'au moins un de ses services. Comme le tableau 2.5 le montre, les taux d'utilisation de plusieurs services ont été élevés.

Tableau 2.5 : Participation aux activités du PAS plus

Activité	Pourcentage	Nombre
Ont préparé un plan d'emploi	94,2	276
Ont eu recours au service de préparation de curriculum vitæ	68,6	201
Ont participé au club d'emploi	25,3	74
Ont reçu de la formation axée sur l'emploi[a]	71,3	209
En personne	31,7	93
Par téléphone	63,8	187
Ont été informées de possibilités d'emploi[a]	61,4	180
En personne	10,6	31
Par téléphone	57,3	168
Par la poste	22,5	66
Taille de l'échantillon (total = 293)		

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Le tableau tient compte de toutes les membres du groupe programme du PAS plus.

[a]Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives et les distributions ne totalisent pas 100 %.

Les entrevues réalisées auprès du personnel de l'Aide au revenu et du PAS révèlent que les fournisseurs de services de l'extérieur n'ont pas fait autant d'efforts pour rejoindre les membres du groupe programme du PAS ou du groupe témoin. Par exemple, les prestataires qui voulaient obtenir des services de recherche d'emploi ou d'autres services de l'Aide au revenu devaient le demander avec insistance au personnel responsable, et celles qui finissaient par communiquer avec les préposés disaient souvent avoir eu de la difficulté à trouver des services capables de répondre à leurs besoins. Il faut aussi souligner que, même si les membres du groupe programme du PAS avaient financièrement intérêt à rechercher des services susceptibles de les aider à trouver un emploi à temps plein, ce n'était pas le cas des membres du groupe témoin[18].

Dans l'enquête de suivi menée 18 mois après la répartition au hasard, on a demandé aux membres du groupe programme du PAS plus, du groupe programme du PAS et du groupe témoin de faire état de leur participation à des activités de recherche d'emploi et d'autres activités du genre. Les résultats sont présentés au tableau 2.6.

Les trois premières colonnes illustrent les taux de participation des membres de chacun des trois groupes à plusieurs types d'activités. La quatrième colonne présente les impacts estimatifs du PAS plus, c'est-à-dire la différence entre les résultats des membres de son groupe programme et de celles du groupe témoin pour chacune de ces activités. La cinquième colonne présente l'erreur type estimative du calcul des impacts du PAS plus. Les sixième et septième colonnes présentent les impacts estimatifs et l'erreur type pour les membres du groupe programme du PAS, c'est-à-dire, dans ce cas-là aussi, la différence entre leurs résultats et ceux des membres du groupe témoin pour chacune des activités.

[18]Les facteurs de dissuasion financière de travailler auxquels les assistées sociales qui sont mères de famille monoparentale font face sont analysés de façon détaillée dans *Mijanovich et Long, 1995.*

Tableau 2.6 : Impacts du PAS plus sur les services reçus et les activités éducatives suivant la répartition au hasard

	Résultats			Gr. PAS plus /Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		Gr. PAS plus/Gr. PAS	
Résultats (%)	Gr. PAS plus (1)	Gr. PAS (2)	Gr. témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Ont participé à un progr. de recherche d'emploi (club d'emploi ou atelier de recherche d'emploi)	47,9	31,9	26,7	21,2 ***	(3,9)	5,2	(3,9)	16,0 ***	(3,9)
Ont participé à des progr. d'autonomisation (savoir gérer son argent, rôle parental, p. ex.)	27,6	28,8	25,7	1,9	(3,7)	3,1	(3,7)	-1,2	(3,7)
Ont reçu du counseling pour leurs problèmes personnels	26,6	29,5	27,9	-1,3	(3,8)	1,6	(3,7)	-2,9	(3,8)
Ont participé à des séances ou des cours de formation axée sur l'emploi[a]	16,4	16,7	15,3	1,2	(3,1)	1,4	(3,1)	-0,2	(3,1)
Ont participé à Nouveau-Brunswick au travail	8,0	9,4	10,4	-2,4	(2,4)	-1,0	(2,4)	-1,3	(2,4)
Ont suivi des cours pour obtenir un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires[b]	7,3	6,6	7,6	-0,3	(2,2)	-1,0	(2,2)	0,7	(2,2)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois.

Notes : Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a] La question posée dans le questionnaire de l'enquête de suivi après 18 mois était : « Avez-vous suivi des cours ou une formation axée sur l'emploi, y compris des cours par correspondance, de la formation sur-le-tas, une formation d'apprentissage ou d'autres cours? »

[b] La question posée dans le cadre de l'enquête de suivi après 18 mois était : « Depuis votre dernière entrevue, avez-vous suivi d'autres cours qui ne sont pas directement liés à l'emploi, comme des cours menant à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires? »

Enfin, les huitième et neuvième colonnes montrent les impacts *incrémentiels* estimatifs et l'erreur type pour les membres du groupe programme du PAS plus et du groupe programme du PAS, à savoir la différence entre les résultats constatés des premières et des secondes pour chacune de ces activités. Il vaut la peine de préciser que les impacts incrémentiels présentés à la colonne 8 égalent la différence entre les impacts du PAS plus et du PAS, qui figurent à la quatrième et à la sixième colonnes. Ils correspondent à l'impact *ajouté* des services offerts.

Bien que les taux de participation des membres du groupe programme du PAS plus, du groupe programme du PAS et du groupe témoin aux programmes d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, à des cours ou à des activités de formation de même qu'à des activités éducatives soient presque identiques, on constate des différences significatives de leurs taux de participation à des programmes de recherche d'emploi. Or, et bien que le PAS plus ait offert aux membres de son groupe programme un peu de formation pour les aider à atteindre l'autonomie individuelle, les services proposés visaient essentiellement la recherche et la conservation d'emploi ainsi que l'avancement professionnel. Les données d'enquête obtenues laissent entendre que le pourcentage des membres du groupe programme du PAS plus qui ont participé à des activités organisées de recherche d'emploi est plus élevé que le pourcentage correspondant des membres du groupe programme du PAS ou du groupe témoin. La différence est assez importante pour être significative, car si près de la moitié (48 %) des membres du groupe programme du PAS plus ont participé à de telles activités, moins du tiers (32 %) de celles du groupe programme du PAS et à peine plus du quart (27 %) de celles du groupe témoin en ont fait autant.

Les données recueillies sur le terrain montrent aussi que les services de recherche d'emploi et autres services du genre offerts par le PAS plus étaient qualitativement différents de ceux de l'Aide au revenu ou d'autres organismes. (Les services axés sur la conservation d'un emploi et sur l'avancement professionnel étaient généralement inexistants dans les localités des membres des groupes programme.)Le fait que le PAS plus a réussi à faire en sorte qu'il y ait une différence entre ses services et ceux auxquels les membres du groupe programme du PAS avaient accès nous permet, toutes choses étant égales par ailleurs, d'attribuer les différences des gains, de l'emploi et de l'aide sociale reçue par les membres des deux groupes programme à la participation de celles du groupe programme du PAS plus aux services offerts. Il est très peu probable que le taux de participation plus élevé de ces membres à des activités de recherche d'emploi soit imputable à un recours accru à des services de l'extérieur. Incidemment, il ne faudrait pas oublier que les membres du groupe programme du PAS plus n'étaient pas plus susceptibles de se faire signaler des possibilités d'emploi par des intervenants de l'Aide au revenu que celles du groupe programme du PAS en tant que tel (voir le tableau 2.7).

En outre, bien que le personnel du PAS n'ait pas fourni de services maison aux membres de son groupe programme, il leur a fourni de l'information sur les services offerts par d'autres organismes. Le tableau 2.7 montre que le personnel du PAS a très souvent fourni ce genre d'information; même s'il n'y a pas de différence significative entre les pourcentages des membres du groupe programme du PAS et de celles du groupe témoin qui ont été informées de possibilités d'emploi par des intervenants de l'Aide au revenu, les premières étaient beaucoup plus susceptibles que les secondes de déclarer que ces intervenants *ou* des membres du personnel du PAS les avaient informées de possibilités d'emploi.

Tableau 2.7 : Impacts du PAS plus sur l'information et les possibilités d'emploi communiquées suivant la répartition au hasard

	Résultats			Gr. PAS plus /Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		Gr. PAS plus/Gr. PAS	
Résultats (%)	Gr. PAS plus (1)	Gr. PAS (2)	Gr. témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Ont été référées par une intervenante de l'Aide au revenu à :									
Programme de recherche d'emploi (club d'emploi ou atelier sur la recherche d'emploi)	24,5	20,1	17,0	7,5 **	(3,4)	3,1	(3,4)	4,3	(3,4)
Programme d'autonomisation (savoir gérer son argent, rôle parental, p. ex.)	12,9	12,2	15,6	-2,7	(2,9)	-3,5	(2,9)	0,8	(2,9)
Counseling pour leurs problèmes personnels	9,8	13,2	10,8	-1,0	(2,6)	2,4	(2,6)	-3,4	(2,6)
Séances ou cours de formation axée sur l'emploi	3,5	4,2	5,6	-2,1	(1,7)	-1,4	(1,7)	-0,7	(1,7)
Ont reçu de l'information ou des services de présentation d'une intervenante de l'Aide au revenu ou du PAS pour :									
Recherche d'emploi	55,9	35,5	18,8	37,2 ***	(3,8)	16,8 ***	(3,8)	20,4 ***	(3,8)
Gardiennage	22,0	13,2	6,6	15,4 ***	(2,8)	6,6 **	(2,8)	8,8 ***	(2,9)
Éducation et formation	25,2	23,0	17,4	7,8 **	(3,4)	5,6	(3,4)	2,2	(3,4)
Autres services	3,5	1,7	1,4	2,1 *	(1,2)	0,4	(1,2)	1,8	(1,2)
Aucune de ces réponses	37,8	58,2	72,2	-34,5 ***	(4,0)	-14,0 ***	(4,0)	-20,4 ***	(4,0)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

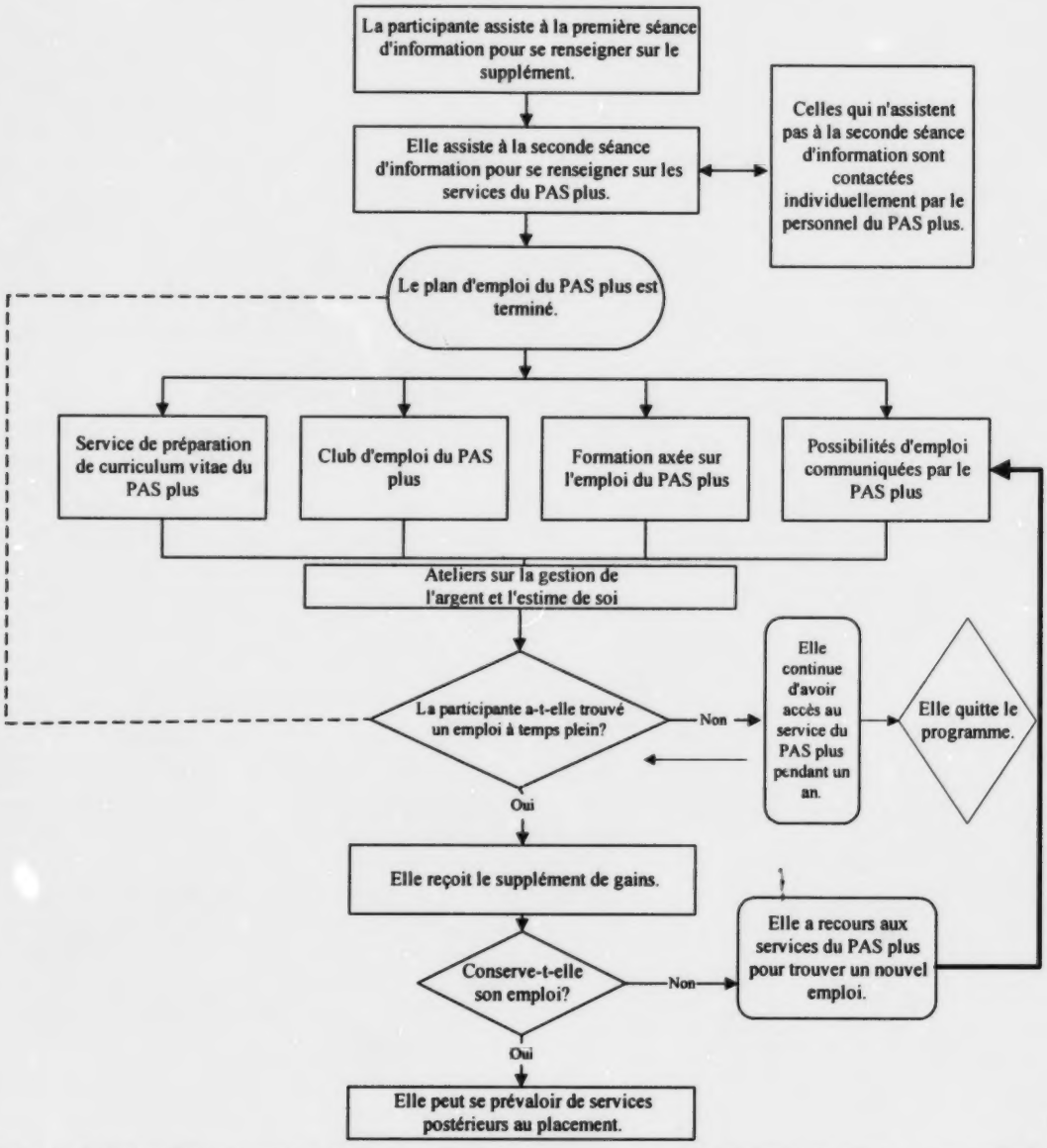
Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 18 mois.

Notes : Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

Conception du PAS plus

Le PAS plus offrait aux membres de son groupe programme une gamme de services conçus pour les aider à trouver et à garder des emplois à temps plein. L'ordinogramme de la prestation de ces services est illustré à la figure 2.1.

Figure 2.1 : Ordinogramme de la participation au PAS plus



Note : Le PAS plus offrait aux membres du groupe programme une gamme de services à participation volontaire, en leur permettant de les combiner de bien des façons. L'ordinogramme de participation décrit le déroulement chronologique typique de l'utilisation des services, sans épuiser toutes les possibilités. Certaines membres du groupe programme ont accepté le supplément avant d'assister à la seconde séance d'information ou d'avoir obtenu un service quelconque du PAS plus.

Les membres du groupe programme du PAS plus avaient la possibilité de :

- préparer un plan d'emploi avec l'aide du PAS plus;
- se prévaloir du service de préparation de curriculum vitæ du PAS plus;
- participer au club d'emploi du PAS plus;
- participer aux ateliers du PAS plus;
- parler régulièrement à une monitrice du PAS plus chargée de leur donner de la formation axée sur l'emploi;
- être informées des possibilités d'emploi par le personnel du PAS plus.

Le plan d'emploi aidait les membres du groupe programme à établir des objectifs et à trouver les moyens de les atteindre; le service de préparation de curriculum vitæ était pour elles un outil de recherche d'emploi essentiel; le club d'emploi et les autres ateliers du PAS plus leur offraient l'occasion d'apprendre les unes des autres et de renforcer mutuellement leur confiance en elles. Enfin, les possibilités d'emploi dont on les informait les aiguillaient vers des débouchés prometteurs, et les monitrices leur offraient une formation individualisée en recherche et en conservation d'emploi ainsi qu'en avancement professionnel, tout en prêtant une oreille sympathique quand les choses allaient mal.

Dans l'analyse des services qui suit, nous allons répondre aux questions de savoir comment les services du PAS plus fonctionnaient, combien de membres du groupe programme s'en sont effectivement prévalues, quand les services étaient disponibles, si celles qui avaient accepté le supplément s'en sont prévalues davantage que les autres, ce que les membres du groupe programme en général pensaient des services, et enfin pourquoi certaines d'entre elles n'y ont pas eu recours. À cette fin, nous nous sommes fondés sur trois sources d'information : les données sur la conception et la mise en œuvre du programme fournies par les intervenants, les données quantitatives tirées des dossiers administratifs du PAS plus et les données quantitatives fournies par les membres du groupe programme elles-mêmes.

Les données sur la conception et sur la mise en œuvre du PAS plus sont tirées des documents correspondants et d'entrevues avec les chefs de bureau et les monitrices du PAS plus. Les enquêteurs sur le terrain se sont rendus à deux reprises dans les bureaux du PAS à Moncton et à Saint John, la première fois en février 1996 et la seconde en avril 1997.

Les données quantitatives sur l'utilisation des services du PAS plus sont tirées du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS, qui a permis de consigner toutes les activités pertinentes, y compris les contacts et les tentatives d'entrer en contact, les communications d'information, les séances d'information prévues (avec l'assistance ou l'absence des participantes), les plans d'emploi préparés, les services de préparation de curriculum vitæ utilisés, la participation aux clubs d'emplois et aux ateliers, les réunions avec les monitrices pour la formation axée sur l'emploi, les appels faits ou reçus par les monitrices et les possibilités d'emploi communiquées. Dans ce rapport, les données du SIGP reflètent l'activité des participantes au PAS plus à partir de la répartition au hasard jusqu'à l'expiration du délai d'un an (pour celles qui n'ont pas accepté le supplément) ainsi

qu'à partir de la répartition au hasard jusqu'à la fin de la période de 12 mois suivant l'acceptation du supplément (pour celles qui l'ont accepté)[19].

Les commentaires des membres du groupe programme sur les services du PAS plus sont tirés des transcriptions des propos des groupes de discussion qui se sont réunis à Saint John et à Moncton en juin 1996, près de deux ans après le début de la répartition au hasard des membres du groupe programme du PAS plus et plus d'un an après la fin des inscriptions. Il y a deux groupes de discussion par ville. Les membres du groupe programme qui avaient accepté le supplément ont été invitées à l'un des deux, celles qui avaient préféré ne pas l'accepter à l'autre. Bien qu'on ait parlé d'autres questions dans les groupes de discussion, un de leurs objectifs fondamentaux consistait à obtenir la rétroaction des membres du groupe programme du PAS plus sur la qualité et l'utilité des services qui leur avaient été offerts[20]. Par conséquent, les invitées aux groupes de discussion ont été choisies au hasard parmi toutes celles qui s'étaient prévalues d'au moins un service du PAS plus, en l'occurrence le service de préparation de curriculum vitæ, mais beaucoup d'entre elles avaient aussi eu recours à d'autres services du PAS plus[21].

Onze membres du groupe programme ont été invitées à chaque groupe de discussion pour maximiser la probabilité qu'au moins huit y assistent. Les taux de réponse ont été élevés. À Saint John, neuf membres du groupe programme ont participé au groupe de discussion des participantes qui avaient accepté le supplément et huit à l'autre groupe (à l'intention de celles qui ne l'avaient pas accepté); à Moncton, il y avait neuf participantes à chacun des deux groupes de discussion.

SERVICES D'EMPLOI DU PAS PLUS

Plan d'emploi du PAS plus

Presque tous les services du PAS plus étaient officiellement offerts aussi bien avant qu'après l'acceptation du supplément, mais certains ont été utilisés beaucoup plus souvent avant, parce qu'ils étaient axés sur la recherche d'un emploi plutôt que sur sa conservation ou sur l'avancement professionnel. C'est le cas du service d'aide à la préparation d'un plan d'emploi et du service de préparation de curriculum vitæ.

Le premier de ces services, celui du plan d'emploi, était conçu pour guider les membres du groupe programme vers l'autosuffisance en leur faisant emprunter une piste qu'elles balisaient elles-mêmes. Il comprenait une description succincte de leurs objectifs à court et à long terme, tant personnels que professionnels, une description de leur situation actuelle, y compris les obstacles à l'emploi, ainsi qu'un relevé de leur scolarité, de leurs aptitudes, de leur formation et de leur expérience professionnelle. À cela s'ajoutait une liste des étapes que l'intéressée avait accepté de franchir pour trouver un emploi à temps plein, avec la liste des

---

[19] Il est possible que des rapports à venir révèlent des augmentations ou des baisses des taux d'utilisation de divers services par les membres du groupe programme du PAS plus qui ont accepté le supplément, après l'expiration de cette période. (Les intervenants du PAS plus ont signalé officieusement une intensification de l'activité de formation axée sur l'emploi après la fin de cette période de 12 mois.)

[20] Pour maximiser la possibilité d'obtenir des évaluations impartiales des services du PAS plus, les groupes de discussion ont été réunis ailleurs que dans les bureaux du PAS (souvent dans des salles de conférence d'hôtels locaux).

[21] Au moment où les membres du groupe programme ont été sélectionnées pour participer aux groupes de discussion, les dossiers du SIGP indiquaient que seulement 60 % s'étaient prévalues du service de préparation de curriculum vitæ du PAS plus.

services du PAS plus qu'elle s'était montrée intéressée à utiliser. La figure 2.2 est un échantillon de ce plan d'emploi.

Figure 2.2 : Échantillon de plan d'emploi du PAS plus

(PROJET/À TITRE D'EXEMPLE SEULEMENT)

Participante au PAS plus	Jeanne Dorémy
N° d'identification du PAS plus	2345

Coordonnées

Téléphone 1	555-5678	**Adresse**	9123, chemin City
Téléphone 2	555-1234		Saint John

Évaluation

Femme de 35 ans ayant 2 garçons (de 8 et 10 ans) à l'école. N'a pas d'antécédents professionnels depuis 10 ans. A travaillé comme serveuse. Titulaire d'un diplôme d'études secondaires; a suivi quelques cours de comptabilité. Vie familiale stable. N'a pas d'autre moyen de transport que l'autobus et le taxi. Le gardiennage cause problème seulement en soirée (après 18 h). Confiante et ouverte, aime travailler avec le public.

Objectifs d'emploi

Veut un bon poste d'employée de soutien ou administrative dans un petit bureau où elle pourra apprendre d'autres tâches. Aimerait travailler de 9 h à 17 h en semaine, mais ne refuserait pas de travailler le soir quelques jours par semaine et le samedi à l'occasion.

Services offerts	Responsable?	D'ici à quand?	Date d'exécution
Préparation d'un curriculum vitae	Monitrice	1er janv. 1995	3 janv. 1994
Gardiennage	Jeanne	1er janv. 1995	15 janv. 1994
Techniques de recherche d'emploi	Monitrice	1er janv. 1995	15 janv. 1994
Recherche d'employeurs	Jane (15/sem.)	25 fév. 1994	10 fév. 1994
Débreffage après la recherche	Jane et monitrice	25 fév. 1994	

Préparé/revu/révisé **Date**

Participante au PAS plus _____ **Monitrice du** _____

Démarches d'obtention du supplément terminées **Date**

Note : Certains renseignements permettant d'identifier la participante, comme le nom et l'adresse, ont été changés. Tout le reste est une reproduction fidèle d'un véritable Plan d'emploi.

Il n'était pas facile de préciser les étapes à franchir; souvent, les membres du groupe programme devaient s'évaluer sévèrement et envisager avec réalisme les obstacles auxquels elles faisaient face (par exemple, elles devaient se demander s'il leur faudrait surmonter un

problème de toxicomanie et quel genre d'emploi elles pouvaient espérer décrocher sans diplôme d'études secondaires). Le personnel du PAS plus les encourageait à avoir de l'imagination pour trouver des façons originales d'éliminer ou de surmonter divers obstacles.

L'aide à la préparation d'un plan d'emploi était habituellement le premier service reçu par les membres du groupe programme du PAS plus. Une fois qu'elles avaient un plan, le personnel du PAS plus pouvait se familiariser avec leur situation; c'était aussi pour elles l'occasion non seulement de tirer des plans pour l'avenir, mais aussi d'en parler avec quelqu'un qui était capable de leur proposer des moyens pratiques de les réaliser.

La quasi-totalité (94 %) des membres du groupe programme du PAS plus ont préparé un plan d'emploi (presque 100 % de celles qui ont accepté le supplément en ont préparé un, tandis que 90 % de celles qui l'ont refusé en ont établi un quand même, comme le montre le tableau 2.8.)

Tableau 2.8 : Participation aux activités du PAS plus par les membres du groupe programme ayant et n'ayant pas accepté le supplément

	Situation relativement au supplément		
Activité (%)	Ayant accepté	N'ayant pas accepté	Total
Ont préparé un plan d'emploi	98,7	89,6	94,2
Ont eu recours au service de préparation de curriculum vitæ	77,2	59,7	68,6
Ont participé au club d'emploi	32,2	18,1	25,3
Ont reçu de la formation axée sur l'emploi[a]	90,6	51,4	71,3
En personne	39,6	23,6	31,7
Par téléphone	86,6	40,3	63,8
Ont été informées de possibilités d'emploi[a]	74,5	47,9	61,4
En personne	11,4	9,7	10,6
Par téléphone	68,5	45,8	57,3
Par la poste	44,3	0,0 [b]	22,5
Taille de l'échantillon	**149**	**144**	**293**

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Le tableau tient compte de toutes les membres du groupe programme du PAS plus.

Sont dites « ayant accepté » le supplément les membres du groupe programme qui se sont qualifiées pour l'obtenir avant l'expiration du délai d'un an et qui ont reçu au moins un versement du supplément, les « n'ayant pas accepté » le supplément étant celles du groupe programme qui n'ont jamais touché un versement du supplément.

[a] Les catégories ne sont pas mutuellement exclusives et les distributions ne totalisent pas 100 %.

[b] On n'a communiqué aucune possibilité d'emploi par la poste avant l'acceptation du supplément.

Dès la conception du PAS plus, on avait prévu que le plan d'emploi serait préparé très tôt. C'était logique, et l'expérience l'a confirmé : plus du quart des plans étaient prêts dans les 30 jours suivant la première séance d'information à l'intention des membres du groupe programme. En outre, comme le tableau 2.9 le montre, la moitié étaient prêts dans les trois mois, et les trois quarts dans les cinq mois suivant cette séance.

Tableau 2.9 : Temps consacré à la préparation du plan d'emploi

Nombre de mois après la première séance de formation	Pourcentage
Moins d'un mois	27,5
Moins de 2 mois	41,3
Moins de 3 mois	52,5
Moins de 4 mois	67,8
Moins de 5 mois	77,5
Moins de 6 mois	85,5
Moins de 12 mois	100,0
Taille de l'échantillon (total = 276)	

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.
Note : Le tableau tient compte de toutes les membres du groupe programme du PAS plus qui ont préparé un plan d'emploi dans les 12 mois suivant la première séance d'information.

Au départ, les monitrices chargées de la formation axée sur l'emploi devaient aider les membres du groupe programme à préparer leur plan d'emploi à l'occasion d'une séance de formation individuelle, mais on a graduellement incorporé la préparation des plans d'emploi à la première et à la deuxième séance d'information. Cette stratégie s'est imposée quand on a constaté que les membres du groupe programme ne pouvaient pas — ou ne voulaient pas — revenir au bureau du PAS après s'y être rendues une ou deux fois, à seule fin de préparer un plan d'emploi. C'est pour cette raison que 21 % des plans d'emploi préparés l'ont été au cours d'une première séance d'information et 14 % au cours d'une seconde. Un faible pourcentage (7 %) des plans ont été commencés à la première séance et terminés à la seconde. Le reste des plans (58 %) ont été terminés à un autre moment, soit pendant une conversation individuelle au téléphone, au bureau ou au domicile de la participante.

Les données tirées des groupes de discussion révèlent que, même si le personnel du PAS plus a pu produire des plans d'emploi pour presque toutes les membres du groupe programme, ces plans n'ont pas laissé d'impression durable. Plusieurs des participantes aux groupes de discussion avaient de la difficulté à se rappeler leur plan d'emploi et à dire comment il était censé être utilisé. (Peut-être ce phénomène est-il attribuable au fait que le plan d'emploi n'était pas difficile à préparer et n'exigeait habituellement pas plus de 10 à 15 minutes pour l'intervenante du PAS plus et pour la membre du groupe programme.)

Le plan d'emploi n'était pas non plus un des services du PAS plus dont les participantes aux groupes de discussion se rappelaient avec beaucoup d'enthousiasme. Très peu d'entre elles en ont parlé dans leurs commentaires narratifs et, quand on leur a posé expressément la question, aucune n'a dit que c'était son service préféré. La seule qui en ait parlé longuement en groupe de discussion a décrit son utilité de la façon suivante :

> *La première chose qu'on m'a demandée, c'est ce que je voulais faire, et j'avais de grands projets d'aller à l'école et de devenir pharmacienne. Et j'ai dit, bon, on ne m'a pas forcé la main, mais on m'a quand même donné l'idée de travailler dans une pharmacie, parce que je serais sur place et que je verrais ce qui se passe. Je suis contente de l'avoir fait. J'ai fait une demande d'emploi dans toutes les pharmacies de Saint John et des environs; je travaille dans une pharmacie et je n'ai plus envie d'être pharmacienne. J'ai vu ce que les pharmaciens doivent supporter tous les jours, et j'ai changé d'idée.*

Le personnel du PAS plus a déclaré s'être souvent reporté aux plans d'emploi pour parler de leurs progrès avec les membres du groupe programme. Néanmoins, à mesure que la recherche d'emploi se poursuivait et que les membres des groupes programme reconnaissaient de nouvelles possibilités ou révisaient leurs objectifs originaux à la baisse, leur plan d'emploi initial perdait souvent de son utilité. Le personnel encourageait par conséquent les membres du groupe programme à venir les rencontrer pour modifier leur plan d'emploi chaque fois qu'il le fallait. Après un an de participation, on faisait une mise à jour et un examen complets (ou si l'on préfère une « évaluation ») du plan[22].

Service de préparation de curriculum vitæ du PAS plus

Le PAS plus offrait un service de préparation de curriculum vitæ seulement aux membres de son groupe programme. Ce service était complet et parfaitement intégré. La rédaction, le traitement de texte, le formatage, la correction d'épreuves et l'impression, tout était fait sur place. Le service était gratuit, et les membres du groupe programme y avaient un accès illimité. Plus des deux tiers (69 %) d'entre elles s'en sont prévalues (les trois quarts — 77 % — de celles qui ont accepté le supplément, mais moins des deux tiers — 60 % — de celles qui l'ont refusé, comme l'indique le tableau 2.8).

La préparation des curriculum vitæ commençaient souvent à la première ou à la deuxième séance d'information. Nous l'avons déjà dit, le personnel du PAS plus avait constaté que les membres du groupe programme qui étaient venues aux séances d'information risquaient de ne plus revenir aux bureaux du PAS, et c'est pourquoi il a commencé à s'efforcer d'offrir le plus de services possibles pendant les séances d'information elles-mêmes. Il tenait aussi énormément à équiper les membres du groupe programme de curriculum vitæ qu'elles pourraient utiliser dans les clubs d'emplois du PAS plus, lesquels devaient débuter tout de suite après la fin des deuxièmes séances d'information. C'est ainsi que près du tiers (29 %) de celles qui ont eu recours au service de préparation de curriculum vitæ du PAS plus avant d'accepter le supplément ont commencé à rédiger le leur dès la première ou la deuxième séance d'information.

Comme c'était un outil de recherche d'emploi susceptible d'accroître les chances des membres du groupe programme de trouver un emploi à temps plein et d'accepter le supplément, le service de préparation de curriculum vitæ était particulièrement identifié à la période préalable à l'acceptation, ce qui n'a pas empêché les membres du groupe programme de s'en servir aussi après, soit pour trouver un nouvel emploi quand elles en avaient perdu un, soit pour se faciliter la tâche lorsqu'elles recherchaient un meilleur emploi (ou un emploi mieux payé). Comme le tableau 2.10 le montre, plus du quart (28 %) des participantes qui ont accepté le supplément se sont prévalues du service de préparation de curriculum vitæ du PAS plus après l'acceptation.

---

[22]Comme nous l'avons déjà souligné, les données du SIGP utilisées dans ce rapport reflètent la participation aux services à partir de la répartition au hasard jusqu'à la fin du délai de 12 mois pour les membres du groupe programme qui avaient refusé le supplément, ainsi qu'à partir de la répartition au hasard jusqu'à l'expiration de la période de 12 mois suivant son acceptation, pour les autres. Il s'ensuit que les données ne permettent pas de déterminer combien d'évaluations des plans d'emploi ont été effectuées.

Tableau 2.10 : Distribution de l'utilisation du service de préparation d'un curriculum vitæ chez les participantes ayant accepté le supplément, selon la phase de participation au PAS plus

Phase de participation au PAS plus (%)	Utilisation du service[a]
Avant l'acceptation du supplément seulement	71,8
Après l'acceptation du supplément seulement	18,2
Avant et après l'acceptation du supplément	10,0
Taille de l'échantillon (total = 110)	

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Sont dites « ayant accepté » le supplément les membres du groupe programme qui se sont qualifiées pour l'obtenir avant l'expiration du délai d'un an et qui ont reçu au moins un versement du supplément.

[a]Le tableau tient compte de toutes les participantes ayant accepté le supplément qui se sont prévalues du service de préparation d'un curriculum vitæ au moins une fois et pour lesquelles on a enregistré une date d'acceptation du supplément.

Le personnel du PAS plus a aidé les membres du groupe programme à rendre leur curriculum vitæ plus vivant en y incluant de l'information pertinente sur l'expérience qu'elles avaient acquise dans leurs tâches ménagères, dans leurs passe-temps ou comme bénévoles. De nombreuses membres du groupe programme ne savaient pas que les aptitudes acquises ailleurs que sur le marché du travail pouvaient être utiles pour trouver un emploi et intéresser des employeurs :

> *Il y a des choses qu'on fait à la maison, comme faire des couvertures pour s'occuper, sans se rendre compte que c'est aussi le genre de choses qu'on peut mentionner dans un curriculum vitæ. Quand on l'écrit, les gens considèrent ça comme un atout, alors que moi, je pensais simplement que c'est quelque chose qu'on fait à la maison. C'est un passe-temps, on fait ça tout le temps sans savoir que c'est de l'expérience, quoi.*

Une autre participante aux groupes de discussion a d'ailleurs déclaré que :

> *Je pense que c'est ce qui m'a fait penser à écrire dans mon curriculum vitæ que j'ai fait du bénévolat ou que j'appartiens à un groupe comme les Lions, par exemple, puisque je n'avais pas grand-chose à dire. Nous avons remonté jusqu'à l'école : j'avais fait partie d'une chorale, et j'ai aussi cessé de fumer. Ce n'est pas tout le monde qui en est capable, et c'était donc important. Ça vous fait penser à tout.*

Une troisième participante a expliqué avec enthousiasme à l'animatrice de son groupe de discussion que même donner à manger à ses enfants, c'est acquérir de l'expérience en préparation alimentaire.

Les participantes aux groupes de discussion du PAS plus étaient unanimes dans leur évaluation positive du service de préparation de curriculum vitæ qu'elles avaient obtenu du PAS plus. Les membres du groupe programme étaient impressionnées non seulement par l'éclairage favorable que le personnel avait su créer en présentant leur expérience professionnelle, qui était souvent inégale, mais aussi par l'excellente qualité technique des curriculum vitæ qu'elles avaient pu préparer grâce aux services du PAS plus :

Quand un employeur a reçu 200 curriculum vitæ, il se contente de les feuilleter et ne voit même pas le vôtre passer, mais quand il voit ce document épais, sur du beau papier rose ou jaune, ça saute aux yeux et ça paraît vraiment bien.

Les membres du groupe programme qui avaient déjà préparé leur propre curriculum vitæ ou qui l'avaient fait faire ailleurs préféraient nettement la version du PAS plus :

J'avais déjà fait faire un curriculum vitæ, mais j'aime... la façon du PAS. Vous savez, il suffit de le regarder, comment ils font... Vous aviez l'air importante quand vous vous êtes présentée... c'est plus professionnel... et ça paraît vraiment bien! Quand je les compare maintenant, je me demande — j'ai toujours mon vieux cv — je me demande pourquoi je m'étais donné la peine de le faire faire là.

J'en avais déjà un, mais il était mal fichu. Ils l'ont vraiment bien arrangé.

De nombreuses participantes ont déclaré que le curriculum vitæ qu'elles avaient préparé avec le personnel du PAS plus leur avait ouvert des portes.

Celle qui m'a embauchée était TRÈS impressionnée par mon curriculum vitæ et par le papier utilisé. Elle voulait savoir où je l'avais trouvé, et je ne voulais pas le lui dire!

Le curriculum vitæ m'a aidée à obtenir mon emploi. Je ne travaillais pas depuis trois ans; on m'a aidée à présenter ce que je faisais... La femme qui m'a embauchée m'a dit que c'est le curriculum vitæ qui m'a fait embaucher.

Il importe de préciser que les postes au niveau d'embauche — ou au salaire minimum — que la plupart des membres du groupe programme recherchaient attiraient peu de candidates capables de se payer des curriculum vitæ préparés par des spécialistes. Qui plus est, certaines des membres du groupe programme vivaient dans des localités rurales où l'on utilise très rarement des curriculum vitæ.

Les membres du groupe programme du PAS plus ont aussi été frappées par l'approche axée sur le service à la clientèle du personnel responsable, qui a pris la peine de tenir compte de leurs préférences en matière de style, de présentation et de papier et qui a pris soin d'obtenir leur approbation finale avant de produire une série de copies du curriculum vitæ (même si très peu d'entre elles ont réclamé des modifications). En outre, il a fait parvenir directement des dizaines de curriculum vitæ aux membres du groupe programme qui étaient incapables de se rendre au bureau du PAS pour les ramasser (ou qui n'étaient pas disposées à le faire). Plus d'une participante aux groupes de discussion a précisé qu'elle n'avait pas l'habitude d'être aussi bien traitée :

C'est comme si je disais « Salut, Marie, j'ai besoin d'un cv », et qu'elle me réponde « Une minute, Suzanne, dis-moi ce qu'il te faut ». C'est comme si, dans le temps de me rendre là, le document était déjà broché, tout prêt pour que je le ramasse.

Quand j'ai voulu préparer mon curriculum vitæ, j'ai téléphoné; elle me l'a préparé tout de suite au téléphone, en incorporant les changements. Ensuite, elle me l'a envoyé avec une petite note : « Tu ne m'as pas dit de quelle couleur tu voulais ton papier, alors je t'ai donné celle-là; j'espère qu'elle te plaît. » C'était très personnel.

Par conséquent, même les membres du groupe programme qui n'ont pas trouvé de travail et qui n'ont donc pas pu accepter de supplément avaient des éloges pour le service de préparation de curriculum vitæ du PAS plus :

Non, ça ne m'a pas fait trouver un emploi, mais ça m'a aidée à me valoriser... ça m'a motivée au point que je continue à chercher; je ne lâche pas, tout simplement.

Comme nous l'avons déjà souligné, toutes les membres du groupe programme qui ont été invitées aux groupes de discussion s'étaient prévalues du service de préparation de curriculum vitæ. Environ le tiers de ces 35 participantes a même déclaré que c'était ce service-là qu'elles préféraient, de tous ceux du PAS plus. La figure 2.3 est un échantillon de curriculum vitæ.

Club d'emploi du PAS plus

La conception du PAS plus prévoyait diverses activités collectives afin que les membres du groupe programme puissent bénéficier de l'appui de leurs pairs. Le club d'emploi était une de ces activités.

En principe, les clubs d'emploi devaient se réunir toutes les six semaines, de février à juillet 1995, à Fredericton, Moncton et Saint John. (Par la suite, ils étaient censés se réunir chaque fois que les membres du groupe programme le réclameraient et que les horaires du personnel le permettraient.) Le programme du premier club s'étendait sur deux semaines et comprenait 20 activités de formation, qui l'avant-midi, qui l'après-midi. Plusieurs de ces activités étaient tirées d'un programme préétabli conçu par Curtis & Associates, Inc.; les autres (par exemple des visites chez des employeurs locaux et des exposés sur le marché du travail local) étaient de conception maison.

Dans l'ensemble, le club d'emploi du PAS plus avait pour objet de donner aux participantes les moyens d'identifier et de surmonter les obstacles à leur autosuffisance, de concevoir leur propre plan d'action et de comprendre les possibilités qui s'offraient à elles au travail[23]. Tout le processus était axé sur l'autosuffisance, c'est-à-dire sur la nature du concept, sur la raison de son importance et sur les moyens d'y atteindre. (En fait, le club d'emploi était aussi connu sous le nom d'« Étapes pour atteindre à l'autosuffisance ».)

---

[23] *Price, 1996*, p. 10.

Figure 2.3 : Échantillon de curriculum vitæ du PAS plus

Jeanne Thériault

(506) 555-5555
(506) 555-0555 (messages)

1234, rue principale
Quelquepart (N.-B.)
E1V 1V0

POINTS FORTS

- Excellentes aptitudes interpersonnelles; bilingue
- S'adapte bien au changement; souple; travaille bien en équipe
- Déterminée, travailleuse, énergique, positive
- Sait régler les problèmes avec tact; capable de s'affirmer

APTITUDES

Communications interpersonnelles et autres

- S'entend bien avec les gens
- Résout rapidement et équitablement les problèmes
- Donne un excellent service à la clientèle, avec le sourire, dans un environnement affairé
- Coopère avec les collègues en travaillant en équipe
- A dirigé et supervisé un groupe de 19 personnes
- Garde son sens de l'humour dans les situations de stress intense

Capacités physiques

- Capacité démontrée de travailler de longues heures par mauvais temps
- Dextérité manuelle comme opératrice de machines
- Capable de tâches multiples; bonnes aptitudes d'organisation
- Capable de travailler rapidement en autonomie et d'assumer des tâches routinières

ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS

Représente des services à la clientèle
Centre d'appels ABC
Quelquepart (N.-B.)
Emploi actuel

Nettoyeuse
Service de nettoyage à domicile
Quelquepart (N.-B.), 1998

Préposée au service à la clientèle/caissière
Picasso's Pizzeria
Quelquepart (N.-B.), 1998

Travailleuse à la chaîne de production
Good Foods Ltd.
Quelquepart (N.-B.)
1996-1998

Travailleuse à la chaîne de production
Fancy Bakery
Quelquepart (N.-B.), 1996

Vendeuse
Bargainway
Quelquepart (N.-B.), 1996

Entretien paysager
Énergie NB
Quelquepart (N.-B.)
1994-1995

Travailleuse à la chaîne de production
Personnel Agency
Quelquepart (N.-B.), 1994

Commis
MHT Variety
Quelquepart (N.-B.), 1994

ÉTUDES

Introduction à la saisie clavier WordPerfect 5.1
CCNB de Quelquepart (N.-B.), 1995

Programme de formation scolaire
CCNB de Quelquepart (N.-B.), 1994

Références disponibles sur demande

Note : Le nom, l'adresse et les autres renseignements sont fictifs.

L'objectif du club d'emploi du PAS plus consistait à faire en sorte que les participantes soient non seulement motivées pour accepter un emploi, mais aussi capables de réussir dans l'emploi qu'elles trouvaient (c'est nous qui soulignons)[24]. En plus d'offrir aux participantes le menu classique d'un club d'emploi (comment trouver des possibilités d'emploi, comment aborder les employeurs, comment se servir d'un curriculum vitæ, comment remplir des demandes d'emploi et comment se comporter en entrevue), il comprenait plusieurs activités conçues pour leur montrer comment réussir après avoir accepté une offre d'emploi, autrement dit comment négocier leur horaire de travail, comment se préparer pour leur première journée de travail, comment gérer leurs arrangements de garde d'enfants et de transport, comment composer avec le stress et comment éviter les conflits avec les superviseurs et les collègues.

Le personnel du PAS plus était convaincu de l'importance de maintenir l'enthousiasme des participantes, autrement dit de faire en sorte qu'elles se sentent bien dans leur peau et que l'idée de travailler les galvanise. Il s'est donc arrangé pour que tout marche rondement, en les faisant participer à diverses mises en situation et autres exercices pratiques. D'après les participantes aux groupes de discussion, chaque jour apportait quelque chose de différent (par exemple, des jeux de rôles, des enregistrements sur bande vidéo ou des séances de questions et réponses), avec très peu de temps morts.

Les membres du groupe programme ont passé plusieurs heures par jour à travailler ensemble, ce qui leur a donné de nombreuses occasions de s'appuyer mutuellement dans une atmosphère de camaraderie : « Tous les matins, il y avait une séance de 20 minutes où tu pouvais dire ce que tu avais fait dans la soirée de la veille, par exemple; c'était amusant, tu pouvais échanger des blagues, et ainsi de suite. » Il s'ensuit que les membres du club d'emploi ne se sentaient plus isolées ou prises à partie, comme si tout le monde les toisait, ainsi qu'elles en avaient eu l'impression dans des clubs où les responsables les laissaient seules pour faire les exercices, quand on ne les harcelait pas pour obtenir des résultats immédiats, en leur disant dès qu'elles arrivaient « Commence à téléphoner, qu'est-ce que tu attends? Tu ne fais rien![25]. »

Le quart (25 %) des membres du groupe programme du PAS plus ont participé à un club d'emploi. La proportion des participantes était presque deux fois plus élevée (32 %) chez celles qui ont accepté le supplément que chez celles qui l'ont refusé (18 %), comme le montre le tableau 2.8.

Au départ, le personnel du PAS plus voulait organiser toutes les six semaines un club d'emploi dont les activités dureraient deux semaines dans chacune des trois villes participantes, mais, comme la demande collective n'a pas été aussi forte que prévu, et le contenu, et la durée des activités des clubs ont été modifiés. Il n'y a eu que quelques clubs d'une durée de deux semaines; on leur a substitué des « mini-clubs », qui se réunissaient une journée ou deux, ou tout au plus une semaine, dépendant du personnel disponible et de l'intérêt des participantes[26].

---

[24] *Id.*

[25] Certaines des membres du groupe programme avaient déjà participé à des clubs d'emploi (offerts ailleurs que dans le cadre du PAS plus) où elles avaient été obligées à passer des heures à faire des appels impromptus à des employeurs, à partir de centres de télésollicitation.

[26] Au début de 1995, les activités de trois clubs de deux semaines battaient leur plein dans les trois villes, mais cela n'avait pas empêché le personnel de se rendre dans des localités rurales de la partie sud du Nouveau-Brunswick pour offrir des mini-clubs aux membres du groupe programme qui habitaient cette région.

En tout, plus d'une douzaine de clubs ou de mini-clubs d'emploi du PAS plus ont été organisés en 1995, comparativement à moins d'une demi-douzaine pour l'ensemble des deux années suivantes, 1996 et 1997. Par conséquent, après 1995, il n'a pas toujours été possible de donner satisfaction aux membres du groupe programme qui souhaitaient participer à un club d'emploi du PAS plus. La grande majorité des membres du groupe programme du PAS plus qui ont participé aux activités d'un de ses clubs d'emploi l'ont fait en 1995. En 1996 et en 1997, le personnel du PAS plus a aiguillé certaines des membres du groupe programme vers les clubs d'emploi parrainés par l'Aide au revenu, par les Centres d'emploi du Canada ou par d'autres organismes.

Les participantes aux groupes de discussion qui n'avaient pas participé aux clubs d'emploi du PAS plus l'ont expliqué en invoquant diverses raisons. Certaines travaillaient déjà quand les clubs d'emploi ont été annoncés, tandis que d'autres n'étaient pas convaincues qu'elles y apprendraient quelque chose de nouveau ou d'utile. Certaines ont dit avoir de la difficulté à trouver des services de gardiennage ou des moyens de transport fiables[27]. Enfin, certaines avaient simplement peur de se présenter aux clubs. L'une des participantes aux groupes de discussion l'a bien dit :

> *Quand* [un membre du personnel du PAS plus] *m'a dit que ça allait durer deux semaines, une semaine de cours et une semaine où je devrais aller voir des gens pour essayer de trouver un emploi, ça m'a carrément terrorisée!*

Bref, même si la plupart des membres du groupe programme du PAS plus n'ont pas participé à ses clubs d'emploi, celles qui se sont prévalues de ce service l'ont couvert d'éloges (voir la figure 2.4). La moitié des participantes au groupe de discussions qui avaient participé à un club d'emploi du PAS plus ont dit que c'était celui de ses services qu'elles avaient préféré. D'après une participante à l'un de ces clubs d'emploi, les membres du groupe programme qui n'y avaient pas participé « ne savaient manifestement pas à quel point ça allait être agréable et tout ce qu'elles auraient pu y apprendre, car autrement, elles auraient été là. » Sur les 74 membres du groupe programme qui ont participé à un club d'emploi du PAS plus, la majorité (48, soit 65 %) ont fini par accepter le supplément. Le taux d'acceptation du supplément était nettement moins élevé (46 %) chez les membres du groupe programme qui *n'ont pas* participé à un club d'emploi du PAS plus.

[27]Le personnel du PAS plus avait offert aux participantes de payer leurs frais de gardiennage et de transport, mais certaines des membres du groupe programme ont dit avoir du mal à trouver un moyen de transport fiable ou des services de gardiennage satisfaisants.

Figure 2.4 : Prospectus du club d'emploi du PAS plus

VOICI CE QUE LES PARTICIPANTES DISENT DU...

« CLUB D'EMPLOI DU PAS »

Étapes pour atteindre à l'autosuffisance

⇒ **« J'ai adoré faire ça et rencontrer de nouvelles amies. »**

⇒ **« J'étais contente d'avoir cette aide. »**

⇒ **« Très bien fait. »**

⇒ **« Ça m'a aidée à m'organiser et ça m'a motivée davantage pour trouver un emploi. »**

⇒ **« J'y ai trouvé beaucoup de renseignements utiles. »**

⇒ **« J'ai gagné de la confiance en mes aptitudes pour trouver un emploi. »**

⇒ **« J'ai obtenu beaucoup d'information; notre estime de nous-mêmes a été vraiment renforcée, et ça nous a aussi permis de nous faire des amies au club. »**

⇒ **« Des trois clubs auxquels j'ai participé, c'est le meilleur et celui qui donne le plus d'information. »**

⇒ **« J'ai beaucoup appris sur la façon d'aller très loin pour trouver du travail. »**

Ateliers du PAS plus

Avant ou peu après leur acceptation de l'offre de supplément, les membres du groupe programme ont été invitées à un atelier de renforcement de l'estime de soi, qui devait les sensibiliser et les encourager à assumer la responsabilité du changement de leur orientation personnelle, ainsi qu'à relever le défi de l'autosuffisance[28]. Très peu de membres du groupe programme du PAS plus (2 %) ont décidé de participer à ce genre d'atelier.

Le personnel du PAS plus a aussi organisé des ateliers sur divers thèmes à l'intention de celles qui avaient accepté le supplément. Ces ateliers ont été conçus et offerts seulement quand le PAS plus a été lancé et que son personnel a bien compris les besoins des membres

[28] *Price, 1995*, p. 8.

du groupe programme. Comme certaines de celles qui avaient accepté le supplément avaient perdu leur emploi, plusieurs des ateliers ont été axés sur la recherche d'emploi.

« Retour au travail » Cet atelier était ciblé sur les participantes qui avaient accepté le supplément et qui avaient perdu leur emploi. Il avait pour but d'encourager les participantes au PAS plus à retourner rapidement au travail après avoir perdu un emploi, en se prévalant de tous les services disponibles à cette fin. En outre, il était censé refamiliariser les participantes avec l'appui et les conseils qui leur étaient offerts grâce à leur monitrice[29]. Les membres du groupe programme pouvaient en profiter pour repenser leurs méthodes de recherche d'emploi et leur façon de se comporter en entrevue; elles étaient encouragées à communiquer avec leur monitrice pour mettre à jour leur curriculum vitæ et leurs plans d'emploi.

« Emplois mieux payés » Cet atelier était offert à toutes les participantes qui avaient accepté le supplément, qu'elles aient eu un emploi ou pas à ce moment-là[30]. Le personnel du PAS plus présentait aux participantes de l'information sur les possibilités d'emploi chez certains des plus importants employeurs du Nouveau-Brunswick.

Autres ateliers Le programme du PAS plus a quelquefois organisé des ateliers sur d'autres thèmes qu'il croyait susceptibles d'intéresser les membres du groupe programme ayant accepté le supplément. Souvent, l'idée d'un atelier émergeait quand le personnel constatait que bien des participantes auxquelles il donnait de la formation éprouvaient des difficultés similaires (ou avaient besoin du même genre d'information). C'était ce que le personnel du PAS appelait des « ateliers de rappel »; il les offrait aux participantes par la poste et par téléphone, sous différents noms : « Journée de la carrière », « Réunion du club d'emploi » et « Redécouvrez vos points forts ».

Les dossiers du SIGP ne permettent pas de déterminer le nombre des membres du groupe programme qui ont effectivement assisté à ces ateliers. Les intervenants du PAS plus précisent toutefois que le taux de participation était généralement très faible.

Formation axée sur l'emploi et communication de possibilités d'emploi du PAS plus

Les plans d'emploi et les curriculum vitæ étaient préparés de diverses façons, dans le cadre de séances d'information en groupe ou individuelles ou encore dans le contexte d'appels téléphoniques ou de réunions au domicile des participantes. Les clubs d'emploi et les autres ateliers étaient des activités collectives, mais le PAS plus offrait aussi des interactions individuelles entre la participante et une monitrice où les membres du groupe programme étaient en contact étroit avec des vis-à-vis du personnel du PAS plus. Plusieurs des membres du personnel avaient été formées comme monitrices pour dispenser une formation axée sur l'emploi recherché et travaillaient individuellement avec des membres du groupe programme sur des questions précises liées à leurs possibilités d'emplois actuels ou futurs.

La monitrice était le principal point de contact des membres du groupe programme avec la direction du PAS plus. Son mandat était très large, puisqu'elle devait aider avec dynamisme la membre du groupe programme dans sa recherche d'emploi et faciliter cette recherche en lui donnant accès à des services, en l'encourageant, en renforçant son image d'elle-même et en l'aidant à se discipliner[31]. L'affectation des monitrices avait lieu

---

[29] *Ibid.*

[30] Cet atelier n'a été offert qu'au bureau de Moncton du PAS.

[31] *Price, 1995*, p. 3.

immédiatement après les premières séances d'information. Toutes les membres du groupe programme du PAS plus avaient leur propre monitrice. Certaines ont été confiées à des monitrices qu'elles connaissaient, autrement dit à celles qui avaient animé les séances d'information auxquelles elles avaient assisté; d'autres ne connaissaient pas encore leur monitrice. Près des trois quarts (71 %) des membres du groupe programme du PAS plus ont reçu au moins une fois de la formation axée sur l'emploi dispensée par leur monitrice (voir le tableau 2.8)[32].

Les monitrices avaient été formées pour donner de la formation aux membres du groupe programme dans trois domaines bien précis : la recherche d'un emploi, la conservation d'un emploi et l'avancement professionnel. Quand les membres du groupe programme cherchaient un emploi, les monitrices leur fournissaient à la fois un rappel succinct des techniques essentielles et la possibilité d'élaborer des stratégies de recherche d'emploi complètes adaptées à leurs besoins. Elles les préparaient aux entrevues, les débreffaient par la suite et essayaient de leur remonter le moral quand les offres d'emploi tardaient à venir. Par la suite, quand les membres du groupe programme avaient trouvé un emploi, les monitrices concentraient leurs interventions sur les moyens de le conserver, en leur recommandant des services de gardiennage et des moyens de transport, en calmant leur nervosité à leur entrée en fonction et en leur donnant des conseils sur la façon de bien s'entendre avec les superviseurs et les collègues. Au besoin, elles les encourageaient aussi à chercher de meilleures possibilités d'emploi chez leur employeur actuel ou chez un nouvel employeur et conseillaient celles qui voulaient obtenir une augmentation ou une promotion.

La combinaison des services de mentorat en matière de recherche et de conservation d'emploi ainsi que d'avancement professionnel que les membres du groupe programme ont reçus après avoir accepté l'offre de supplément était largement fonction du fait qu'elles avaient un emploi ou pas. Le personnel du PAS était informé des pertes d'emploi par le Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS, de sorte qu'il était en mesure d'intervenir très rapidement quand les membres du groupe programme se retrouvaient sans emploi.

Participantes renonçant à leur emploi Les monitrices encourageaient ces participantes à entreprendre le plus tôt possible une nouvelle campagne de recherche d'emploi. Elles leur offraient des rappels généraux des techniques de recherche d'emploi ainsi que de la rétroaction sur leurs rencontres avec divers employeurs, les informaient des nouvelles possibilités d'emploi et les aidaient — à leur demande — à préparer des plans d'emploi et des curriculum vitæ à jour. En outre, elles leur prêtaient une oreille sympathique et leur donnaient de bons conseils sur les moyens d'accroître leurs chances de garder le prochain emploi trouvé.

---

[32]Même si toutes les activités des monitrices étaient importantes, plusieurs sont impossibles à définir comme des activités de formation axée sur l'emploi. Ce genre de formation est dispensé seulement quand la monitrice travaille individuellement avec une membre du groupe programme sur une question liée à l'emploi d'intérêt immédiat et spécifique pour cette dernière. Bien entendu, la formation axée sur l'emploi pouvait aussi être offerte dans le contexte de la préparation des plans d'emploi ou des curriculum vitæ, voire d'autres tâches connexes du PAS plus, et c'était souvent le cas. Par exemple, les membres du groupe programme qui venaient préparer un nouveau curriculum vitæ recevaient des conseils sur la meilleure façon de les utiliser. Celles qui avaient trouvé un emploi dans le cadre du club d'emploi consultaient parfois leur monitrice (ou la monitrice qui était l'animatrice du club) lorsqu'elles voulaient négocier leur date d'entrée en fonction ou leur horaire hebdomadaire. Comme nous le verrons plus loin, la formation axée sur l'emploi pouvait aussi être dispensée comme pendant de la communication des possibilités d'emploi.

Participantes ayant gardé leur emploi, mais à risque Les membres du groupe programme qui avaient un emploi, mais qui éprouvaient des difficultés dans leur travail ont bénéficié d'un autre genre d'intervention, car la formation des monitrices leur permettait de savoir réagir aux indications que les intéressées éprouvaient des difficultés dans leur emploi, en s'efforçant d'éviter le genre de problèmes susceptibles d'aboutir à leur démission ou à leur renvoi. Quand c'est l'attitude d'une des membres du groupe programme qui semblait être la cause du problème, les monitrices lui recommandaient de l'améliorer. Par contre, quand ses collègues ou ses superviseurs l'agaçaient ou étaient difficiles à supporter, les monitrices recommandaient des moyens de s'accommoder de ces irritants (ou encore des méthodes de gestion des conflits).

Quelquefois, les emplois des membres du groupe programme les mettaient en relation avec des employeurs malhonnêtes ou ayant des pratiques d'emploi très contestables. Dans ces cas-là, les monitrices avaient souvent les mains liées. Habituellement, elles pouvaient quand même encourager les intéressées et les aider à chercher un nouvel emploi, mais leurs possibilités d'intervention s'arrêtaient à peu près là. Quand les membres du groupe programme se trouvaient dans des situations particulièrement dangereuses ou insultantes, les monitrices leur conseillaient de s'adresser à la Commission locale des relations du travail ou à la Commission des droits de la personne[33].

Participantes conservant leur emploi Les membres du groupe témoin qui avaient accepté le supplément et conservé l'emploi qui leur avait donné droit à cet avantage étaient encouragées par le personnel du PAS plus à chercher de nouveaux emplois et obtenir un meilleur salaire. Les monitrices les informaient des possibilités d'emplois « mieux payés ». Elles parlaient aussi aux membres du groupe programme des possibilités d'avancement chez leur employeur, en leur recommandant des techniques pour réclamer des augmentations et des promotions.

Il était particulièrement difficile pour le personnel du PAS plus de conseiller les participantes qui avaient un emploi sur la façon d'obtenir de l'avancement. Plusieurs des membres du groupe programme ont en effet déclaré à leurs monitrices qu'il n'était pas question d'obtenir une augmentation à l'endroit où elles travaillaient. Certaines des participantes avaient peur d'accepter un nouvel emploi, même s'il était mieux rémunéré, de crainte d'être incapables de travailler les 30 heures par semaine qu'il leur fallait pour continuer à toucher le supplément de gains. Beaucoup d'entre elles étaient payées à l'heure, susceptibles de devoir travailler par quarts et capables d'avoir une certaine stabilité dans leur horaire de travail seulement à condition de rester au service du même employeur assez longtemps pour avoir une ancienneté raisonnable.

C'est ainsi qu'une participante au groupe de discussion a pu déclarer :

> *Au PAS, on m'a dit à peu près : « Line, tu ne gagnes que ça, il faut que tu trouves un nouvel emploi. » Mais moi, je leur disais, tu sais, j'ai un peu peur de changer d'emploi, pour la simple raison que j'ai des amies qui l'ont fait, croyant qu'elles allaient trouver un autre emploi et pouvoir travailler toutes ces heures. Eh bien, elles ont fait une grosse erreur... J'ai*

[33] Le personnel du PAS plus a souligné que la possibilité d'obtenir un supplément de gains rendait parfois intéressants pour les membres du groupe programme des emplois que d'autres personnes en quête de travail n'auraient jamais acceptés en raison d'un salaire peu élevé et de mauvaises conditions de travail.

peur, parce que j'en ai parlé à une de mes amies dont la fille est allée travailler pour une autre compagnie. Elle était vraiment toute contente et me disait : « Ah, Line, je travaille 38 ou 40 heures par semaine. » Maintenant, elle n'a plus d'heures. Alors ça me fait vraiment peur, et c'est pour ça que je ne veux pas quitter mon emploi. J'aime mieux prier pour qu'ils nous donnent une augmentation.

La plus grande partie de la formation liée à l'emploi était dispensée au téléphone. Le personnel du PAS plus s'était servi du téléphone en dernier recours pour expliquer le supplément de gains, donner de l'information sur les services du PAS plus ou recueillir des renseignements en vue de la préparation d'un curriculum vitæ ou d'un plan d'emploi. Par contre, la formation sur l'emploi se faisait facilement et efficacement par téléphone, car cela permettait aux membres du groupe programme de rester constamment en contact avec le personnel et de recevoir ses conseils quand elles en avaient le plus besoin, par exemple la veille d'une importante entrevue de sélection ou tout de suite après une dispute avec des collègues. En outre, une fois que les membres du groupe programme avaient trouvé un emploi, il devenait de plus en plus difficile pour la plupart d'entre elles de passer au bureau du PAS, même si elles pouvaient toujours le faire sans rendez-vous.

La formation liée à l'emploi était souvent combinée avec la communication de possibilités d'emploi; la monitrice qui appelait une des membres du groupe programme pour l'informer d'une nouvelle possibilité d'emploi en profitait inévitablement pour lui donner des conseils sur la façon d'exploiter cette possibilité (ou pour s'informer des résultats de sa recherche d'emploi). Environ 60 % des membres du groupe programme du PAS plus ont été informées d'au moins une possibilité d'emploi. Cela dit, si les trois quarts (75 %) de celles qui ont accepté le supplément ont été informées d'au moins une telle possibilité, moins de la moitié (48 %) seulement de celles qui ne l'ont pas accepté ont reçu la même information (voir le tableau 2.8)[34].

Les concepteurs du PAS plus avaient prévu que les monitrices allaient créer des possibilités d'emploi en téléphonant à tous les employeurs identifiables dans un secteur d'activité donné, en communiquant avec toutes les entreprises fraîchement enregistrées et en obtenant des listes d'adresses postales des associations industrielles[35]. Dans la pratique, les monitrices se sont effectivement servies de ces méthodes — et de plusieurs autres encore — pour trouver des possibilités d'emploi. Elles analysaient toutes les nouvelles locales pertinentes, même les plus anodines, dès qu'elles croyaient y déceler une possibilité d'emploi pour une membre du groupe programme du PAS plus, en s'arrêtant souvent pendant qu'elles se rendaient au domicile d'une des participantes ou à un autre rendez-vous pour visiter un nouveau chantier ou pour vérifier les affiches d'offres d'emplois dans les centres commerciaux des environs. Les chefs de bureau du PAS (qui avaient aussi des fonctions de monitorat) passaient tous les matins aux Centres d'emploi du Canada locaux pour y recueillir les nouvelles offres d'emploi[36]. Enfin, d'autres offres d'emploi étaient communiquées aux bureaux du PAS sous forme d'annonces écrites ou de petites annonces classées.

---

[34]Le personnel du PAS plus estimait que, dans au moins un cas sur trois, les membres du groupe programme avaient décroché un emploi par suite d'une possibilité qu'il leur avait signalée.

[35]*Price, 1995*, p. 8.

[36]Ces possibilités d'emploi étaient accessibles à toute la population de Moncton et de Saint John; une initiative provinciale avait mené à l'installation dans les épiceries et les dépanneurs locaux de points d'accès électronique aux possibilités d'emploi.

Le PAS plus avait été conçu de façon à ce que les possibilités d'emploi soient transmises non seulement aux membres du groupe programme qui n'avaient pas encore trouvé d'emploi à temps plein, mais aussi à celles qui avaient déjà accepté le supplément, mais qui avaient quitté l'emploi qu'elles avaient trouvé, avaient été mises à pied ou congédiées. Le personnel informait aussi les participantes qui avaient accepté le supplément et qui avaient un emploi des possibilités de trouver du travail mieux payé. Les responsables ne réservaient jamais les nouvelles possibilités d'emploi à quiconque en particulier; elles en informaient immédiatement les autres monitrices, qui les communiquaient aux membres intéressées du groupe programme. Le personnel du PAS plus préférait joindre les participantes par téléphone plutôt que par la poste, parce que cela les aidait à gagner la confiance de leurs interlocutrices, et c'est pourquoi la majorité des possibilités d'emploi étaient transmises par téléphone. Certaines l'étaient même en personne (voir le tableau 2.8). Enfin, les possibilités d'emploi étaient affichées sur des « babillards » installés dans chacun des bureaux du PAS dès l'automne de 1995.

L'approche et le fonctionnement du PAS plus étaient fondamentalement basés sur la conviction que les membres du groupe programme devaient être encouragées à assumer la responsabilité de leur propre avenir. Par conséquent, le personnel n'a pas manqué de leur rappeler qu'elles pouvaient générer des possibilités d'emploi pour elles-mêmes et pour les autres membres du groupe programme en parlant avec leur famille, leurs amis et leurs voisins, en dépouillant les petites annonces, en consultant les Pages Jaunes, en vérifiant les affiches d'offres d'emplois et en communiquant avec les Centres d'emploi du Canada. Il n'était pas inhabituel que des membres du groupe programme qui avaient un emploi téléphonent au PAS plus afin de l'informer de possibilités d'emploi pour d'autres participantes, quand un poste était vacant chez leur employeur ou quand elles quittaient leur emploi pour en accepter un meilleur; c'était pour elles une source de fierté.

Le personnel du PAS plus distribuait aussi des listes d'employeurs susceptibles d'être réceptifs, avec les noms et numéros de téléphone des personnes à contacter, des descriptions des postes, les échelles de salaire probables et les qualités nécessaires. À la fin de 1996, le personnel a commencé à s'adresser aux gros employeurs du Nouveau-Brunswick, mais ses démarches ont été décevantes vu le petit nombre de possibilités générées. En effet, les emplois disponibles étaient en grande demande, de sorte que les agents de personnel responsables, qui disaient avoir déjà reçu trop de curriculum vitæ, ont refusé d'accorder un traitement particulier aux membres du groupe programme du PAS plus, dont le personnel a quand même continué à faire des appels impromptus aux petits employeurs pour leur demander s'ils avaient des emplois vacants.

Comme nous l'avons déjà dit, la communication des possibilités d'emploi était souvent combinée avec de la formation axée sur l'emploi. D'ailleurs, cette dernière activité semblait donner des résultats particulièrement fructueux lorsqu'elle était offerte en même temps que l'intéressée était informée d'une possibilité d'emploi et précédée d'une certaine formation en techniques de recherche d'emploi (dans le cadre d'un club d'emploi, par exemple). La combinaison de tous ces trois services du PAS plus donnait des effets du genre de ceux de l'anecdote suivante :

Je venais d'avoir un décès dans ma famille quand ce poste chez A & W a été offert, un vendredi. Je n'ai pas pu me présenter parce que je devais partir le vendredi matin. Le lundi matin, je suis allée voir Jeanne et je lui ai dit : « J'ai perdu ma chance d'avoir cet emploi, Jeanne. Quand je suis revenue, c'était trop tard. » Jeanne m'a dit : « Tu sais, Julie, tu es vraiment négative! » Nous avons parlé une vingtaine de minutes, et à la fin, elle m'a conseillé de tenter ma chance chez A & W, même si elle ne savait pas si je pourrais encore avoir une entrevue. J'ai téléphoné pour avoir une entrevue; la dame qui faisait les entrevues m'a dit : « Je regrette, je n'ai plus de places. » J'ai répondu : « C'est vraiment dommage, je sais que je serais vraiment un atout pour votre équipe. » La dame a dit : « Vraiment? » J'ai immédiatement répondu : « Oui, laissez-moi simplement venir vous rencontrer, et vous verrez. » Cinq minutes après m'avoir rencontrée, elle m'a embauchée.

Quelle était la fréquence des entretiens des membres du groupe programme qui ont reçu de la formation liée à l'emploi avec leurs monitrices? Les monitrices s'efforçaient de maintenir un contact régulier. Elles se devaient de le faire pour être en mesure d'offrir de l'information ou des conseils quand les participantes en avaient le plus besoin. En effet, même si les membres du groupe programme étaient libres de demander de la formation liée à l'emploi ou d'amorcer une relation avec une monitrice en téléphonant au bureau du PAS pour le demander, elles étaient parfois trop timides, embarrassées, perturbées ou fâchées pour le faire. C'était donc aux monitrices et aux autres membres du personnel du PAS plus de s'adapter à leurs besoins et de leur offrir de l'aide en cas de problème, ou lorsqu'une possibilité se manifestait. Les monitrices devaient en outre en savoir suffisamment sur la situation personnelle des membres du groupe programme pour viser juste avec leurs conseils et pour établir le genre de relation qui assurerait un bon accueil à leurs interventions.

Quand les membres du groupe programme étaient réceptives, la formation liée à l'emploi était une sorte de « service intensif de gestion de cas »[37], dans lequel la monitrice était à la fois la formatrice, la conseillère, la défenseure et la motivateure envisagée par les concepteurs du PAS plus[38]. Cela dit, et conformément à l'approche du PAS plus, le personnel n'insistait pas auprès des membres du groupe programme qui manifestaient clairement leur désir de limiter les contacts.

Les monitrices s'efforçaient délibérément d'intensifier les contacts avec les membres du groupe programme *après* que celles-ci eurent trouvé un emploi[39]. Par exemple, chaque participante nouvellement employée ayant accepté le supplément était censée recevoir une carte de félicitations dès qu'elle trouvait un emploi; sa monitrice devait lui téléphoner une semaine après son entrée en fonction, puis une fois par mois pendant les trois mois suivants, pour vérifier sa situation. Après trois mois, certaines des participantes qui avaient accepté le supplément continuaient à recevoir tous les mois un appel de leur monitrice. (Elles recevaient

---

[37] *Price, 1995*, p. 3.

[38] *Id.*

[39] Le champ des contacts dans le cadre de la formation axée sur l'emploi n'a été ajouté au SIGP qu'à l'automne de 1995, soit presque un an après le début de la répartition au hasard. L'ajout de ce champ sur le tard s'explique du fait que la formation liée à l'emploi n'a pas vraiment commencé tant que le personnel du PAS plus n'a pas terminé les séances d'information, les ateliers sur la gestion financière et les activités des clubs d'emploi pour la plupart des membres du groupe programme.

aussi des affichettes colorées avec un message de félicitations après 30, 60, 90 et 120 jours d'emploi continu.)

C'est en raison de cette intensification des interventions des moniteures après l'acceptation du supplément que les participantes qui l'avaient accepté ont reçu plus de formation axée sur l'emploi et ont été informées de plus de possibilités d'emploi que celles qui l'avaient refusé. Le fait est que 94 % des premières ont eu au moins un contact avec une monitrice pour de la formation liée à l'emploi ou pour se faire communiquer une possibilité d'emploi, comparativement à 61 % de celles qui ne l'avaient pas accepté (ces données ne figurent pas au tableau 2.8). Pour bien des membres du groupe programme, le tout premier contact de ce genre avec une monitrice a eu lieu après leur acceptation du supplément (voir le tableau 2.11).

Tableau 2.11 : Distribution des contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi chez les participantes ayant accepté le supplément, selon la phase de participation au PAS plus

Phase de participation au PAS plus (%)	Réception de formation axée sur l'emploi ou de possibilités d'emploi[a]
Avant l'acceptation du supplément seulement	6,8
Après l'acceptation du supplément seulement	63,1
Avant et après l'acceptation du supplément	30,1
Taille de l'échantillon (total = 103)	

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Les contacts comprennent les appels et les rencontres où de la formation axée sur l'emploi a été dispensée, ainsi que les appels, les rencontres et les activités concernant la communication de possibilités d'emploi.

Un seul contact par jour est compté même s'il y en a eu plusieurs dans la même journée.

Sont dites « ayant accepté » le supplément les membres du groupe programme qui se sont qualifiées pour l'obtenir avant l'expiration du délai d'un an et qui ont reçu au moins un versement du supplément.

[a]Le tableau tient compte de toutes les participantes ayant accepté le supplément qui ont bénéficié d'au moins un contact de formation axée sur l'emploi ou de communication de possibilités d'emploi et pour lesquelles on a enregistré une date d'acceptation du supplément.

Entre la première séance d'information et l'acceptation du supplément (ou la fin du délai de 12 mois), près de la moitié (43 %) des membres du groupe programme du PAS plus ont été contactées au moins une fois par une monitrice qui leur a dispensé de la formation liée à l'emploi ou fourni une possibilité d'emploi. Pendant cette période, les monitrices ont communiqué avec moins des participantes ayant accepté le supplément qu'avec celles l'ayant refusé. Le quart (26 %) des premières ont été contactées, comparativement à près des deux tiers (60 %) des secondes. (Ces données-là non plus n'apparaissent pas dans un tableau.)

Les membres du groupe programme qui ont été contactées (tant celles qui avaient accepté le supplément que celles qui l'avaient refusé) ont eu en moyenne 0,3 contact de formation liée à l'emploi ou de communication d'une possibilité d'emploi par mois avant l'acceptation du supplément (pour les premières) ou la fin du délai de 12 mois (pour les secondes), comme on peut le voir au tableau 2.12. Très peu de membres du groupe programme (14 %) ont eu plus de six contacts de ces deux types confondus (voir le tableau 2.13).

Après l'acceptation du supplément, environ les deux tiers (64 %) des intéressées ont eu au moins un contact avec une monitrice qui leur a dispensé de la formation axée sur l'emploi ou donné une possibilité d'emploi. En moyenne, les participantes ont eu 0,5 contact par mois, soit un contact tous les deux mois, pour un total de six contacts pendant la période de 12 mois suivant l'acceptation du supplément. Après l'acceptation, plus du quart (28 %) des participantes ayant accepté le supplément ont eu plus de six contacts avec une monitrice qui leur a dispensé de la formation liée à l'emploi ou communiqué une possibilité d'emploi (voir les tableaux 2.12 et 2.13).

Tableau 2.12 : Nombre moyen de contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi chez les participantes ayant ou n'ayant pas accepté le supplément

Nombre moyen de contacts	Ayant accepté, avant l'acceptation du supplément	N'ayant pas accepté, avant l'expiration du délai de 12 mois	Ayant accepté dans les 12 mois suivant l'acceptation
Contacts par mois	0,3	0,3	0,5
Total des contacts	3,6	3,6	5,7
Taille de l'échantillon	**38**	**86**	**96**

Source : Calculs fondés sur les données du Système d'information sur la gestion duprogramme (SIGP) du PAS.

Notes : Les contacts comprennent tous les appels et toutes les rencontres où de la formation axée sur l'emploi a été dispensée, ainsi que les appels, les rencontres et les activités de présentation concernant la communication depossibilités d'emploi.

Un seul contact par jour est compté même s'il y en a eu plusieurs dans la même journée.

Le tableau tient compte de toutes les membres du groupe programme duPAS plus qui ont assisté à une première séance d'information et qui ont été contactées au moins une fois par une monitrice ou qui ont été informées d'au moins une possibilité d'emploi, ainsi que toutes les participantes ayant accepté le supplément pour lesquelles une date d'acceptation du supplément a été enregistrée.

Sont dites « ayant accepté » le supplément les membres du groupe programme qui se sont qualifiées pour l'obtenir avant l'expiration du délai d'un an et qui ont reçu au moins un versement du supplément, les « n'ayant pas accepté » étant celles du groupe programme qui n'ont jamais reçu un versement du supplément.

Tableau 2.13 : Distribution des contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi chez les participantes ayant ou n'ayant pas accepté le supplément

Nombre de contacts pour formation axée sur l'emploi ou communication de possibilités d'emploi	Ayant accepté, avant l'acceptation du supplément		N'ayant pas accepté, avant l'expiration du délai de 12 mois		Ayant accepté dans les 12 mois suivant l'acceptation	
	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre
1-3	60,5	23	57,0	49	50,0	48
4-6	26,3	10	29,1	25	21,9	21
7-9	7,9	3	14,0	12	10,4	10
10+	5,3	2	0,0	0	17,7	17
Taille de l'échantillon		**38**		**86**		**96**

Source : Calculs fondés sur le Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Les contacts comprennent les appels et les rencontres où de la formation axée sur l'emploi a été dispensée ainsi que les appels, les rencontres et les activités de présentation concernant la communication de possibilités d'emploi.

Un seul contact par jour est compté même s'il y en a eu plusieurs dans la même journée.

Le tableau tient compte de toutes les membres du programme du PAS plus qui ont assisté à une premièreséance d'information et qui ont été contactées au moins une fois par une monitrice ou qui ont été informées d'au moins une possibilité d'emploi, ainsi que toutes les participantes ayant accepté le supplément pour lesquelles une date d'acceptation du supplément a été enregistrée.

Sont dites « ayant accepté » le supplément les membres du groupe programme qui se sont qualifiées pour l'obtenir avant l'expiration du délai d'un an et qui ont reçu au moins un versement du supplément, les « n'ayant pas accepé » le supplément étant celles du groupe programme qui n'ont jamais reçu un versement du supplément.

Bien que les pourcentages des contacts pour formation axée sur l'emploi présentés aux tableaux 2.12 et 2.13 ne soient pas extraordinairement élevés, l'efficacité de ces contacts a été accrue parce qu'ils ont eu lieu dans un contexte fertile en contacts. Nous avons précisé au début de ce chapitre que les monitrices communiquaient aussi avec les membres du groupe programme pour d'autres raisons que pour leur dispenser de la formation liée à l'emploi, à telle enseigne que presque toutes les membres du groupe programme du PAS plus ont été en contact au moins une fois avec une monitrice ou avec un autre membre du personnel du PAS plus. Quand on tient compte de *tous* les contacts avant et après l'acceptation du supplément, leur nombre augmente de façon significative, comme on peut le voir au tableau 2.14.

Les participantes ayant accepté le supplément ont eu à peu près le même nombre de contacts avant de l'avoir accepté que ceux qui l'avaient refusé en ont eus avant la fin du délai de 12 mois. Comme la période préalable à l'acceptation était généralement inférieure à 12 mois, cela signifie que les contacts des premières avec les monitrices ont été plus fréquents que ceux des secondes (en moyenne trois par mois comparativement à moins de deux par mois).

Les participantes aux groupes de discussion ont eu des éloges pour l'appui et l'encouragement personnels reçus de leurs monitrices et des autres membres du programme du PAS plus (l'une d'elles a dit que sa monitrice était son « ange gardienne »). Les monitrices ont évité toute codépendance avec certaines membres du groupe programme, en prenant soin de s'intéresser activement à toutes, même à celles qui ne leur avaient pas été confiées. La relation qu'elles ont bâtie avec les membres du groupe programme qui leur avaient été officiellement confiées était personnelle et importante, mais pas exclusive. En effet, les membres du groupe programme qui téléphonaient au bureau du PAS ou qui s'y rendaient quand leur monitrice n'était pas là (ou qu'elle était occupée avec d'autres participantes) étaient servies par n'importe quelle monitrice présente. En outre, les changements de personnel obligeaient parfois les responsables à confier des membres du groupe programme à de nouvelles monitrices.

Tableau 2.14 : Nombre moyen de contacts avec les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ayant ou n'ayant pas accepté le supplément

	Ayant accepté avant l'acceptation du supplément		N'ayant pas accepté avant l'expiration du délai de 12 mois		Ayant accepté dans les 12 mois suivant l'acceptation	
Nombre moyen de contacts	**PAS plus**	**PAS**	**PAS plus**	**PAS**	**PAS plus**	**PAS**
Contacts par mois	2,8	1,7	1,4	0,8	2,3	1,5
Total des contacts	16,5	8,3	16,0	8,7	27,1	17,9
Taille de l'échantillon	**141**	**95**	**138**	**188**	**145**	**99**

Source : Calculs fondés sur le Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Les contacts comprennent l'assistance aux secondes séances d'information, la participation aux clubs d'emploi, les rencontres pour la préparation d'un plan d'emploi et d'un curriculum vitæ, la participation aux ateliers de renforcement de l'estime de soi et aux autres ateliers, les appels et les rencontres avec les monitrices dispensant de la formation axée sur l'emploi, les appels et les lettres reçues sur les possibilités d'emploi, les contacts chiguillage et les autres appels et rencontres faits et organisées par les monitrices ou par d'autres employés du PAS plus. Un seul contact par jour est compté, même s'il y en a eu plusieurs dans la même journée. Les contacts ne comprennent pas l'assistace à une première séance d'information.

Sont dites « ayant accepté » le supplément les membres du groupe programme qui se sont qualifiées pour l'obtenir avant l'expiration du délai d'un an et qui ont reçu au moins un versement du supplément, les « n'ayant pas accepté » étant celles du groupe programme qui n'ont jamais reçu un versement du supplément.

Le tableau tient compte de toutes les membres du groupe programme du PAS plus qui ont assisté à une première séance d'information et qui ont eu au moins un contact, ainsi que toutes les participantes ayant accepté le supplément pour lesquelles une date d'acceptation du supplément a été enregistrée.

Cela dit, le groupe programme du PAS était suffisamment petit pour que chaque membre du personnel ait au moins une idée de la situation de chacune de ses membres. D'ailleurs, les membres du personnel se parlaient souvent des résultats de la recherche d'emploi de diverses membres du groupe programme, et quand l'une d'elles qui avait eu beaucoup de difficultés trouvait un emploi qui lui permettait d'accepter le supplément, sa monitrice partageait souvent la bonne nouvelle avec ses collègues[40]. En outre, chaque monitrice avait accès au SIGP, qui contenait tous les dossiers relatifs à la participation au PAS plus de chacune des membres du groupe programme.

Quelques rares membres du groupe programme se sont opposées à avoir des interactions avec plus d'une monitrice. Une participante aux groupes de discussion a d'ailleurs souligné que, même si la relation de personne à personne était excellente, les monitrices étaient toutes très bien. Toutefois, une autre participante aux groupes de discussion n'était pas de cet avis :

> *Je pense que ces filles-là* [les monitrices du PAS plus] *devraient être là quand nous commençons et partir quand nous avons fini, plutôt qu'au beau milieu de notre relation. Quand nous venons à un rendez-vous, la relation n'est pas seulement amicale : nous dépendons d'elles. Et tout d'un coup, elles sont parties, on nous force à recommencer avec une autre.*

Par ailleurs, quand le personnel du PAS plus entrait en contact avec des membres du groupe programme pour lesquelles les obstacles à l'emploi étaient graves et de nature personnelle (par exemple celles qui souffraient de toxicomanie, de violence conjugale ou de troubles émotionnels), il évitait toute intervention susceptible d'être interprétée comme de la thérapie, en les renvoyant plutôt aux organismes compétents de l'extérieur[41].

Réaction globale au PAS plus

Le personnel du PAS plus offrait aux membres du groupe programme du PAS plus divers services de recherche d'emploi, de conservation d'emploi et d'avancement professionnel, et il a convaincu la vaste majorité des intéressées de se prévaloir d'au moins un d'entre eux. Les principales constatations à l'égard de chacun de ces services sont les suivantes :

- Même si presque toutes les membres du groupe programme du PAS plus ont établi un plan d'emploi, ce plan n'a pas semblé influer de façon significative sur leur désir ou leur capacité de trouver du travail.
- Le service de préparation de curriculum vitæ a été très apprécié. La majorité des membres du groupe programme s'en sont servies, et il s'est révélé utile sur les plans pratique et psychologique. Les membres du groupe programme ont déclaré que les curriculum vitæ qu'elles avaient préparés grâce au PAS plus étaient des outils efficaces de recherche d'emploi. Leur préparation semblait d'ailleurs avoir accru leur estime de soi et renforcé leur confiance en elles.

---

[40] Avec le temps, les membres du personnel des deux bureaux du PAS (à Saint John et à Moncton) en sont venues à bien connaître aussi les membres du groupe programme du PAS plus qui étaient servies par leurs collègues. Les deux chefs de bureau ont commencé à parler de leurs cas au téléphone à l'automne de 1995, puis se sont parlé ensuite toutes les semaines ou tous les 15 jours des progrès individuels des membres du groupe programme.

[41] Dans le contexte de l'enquête de suivi après 18 mois, environ un quart (27 %) des membres du groupe programme du PAS plus ont déclaré avoir reçu du counseling pour des problèmes personnels au cours de la dernière année.

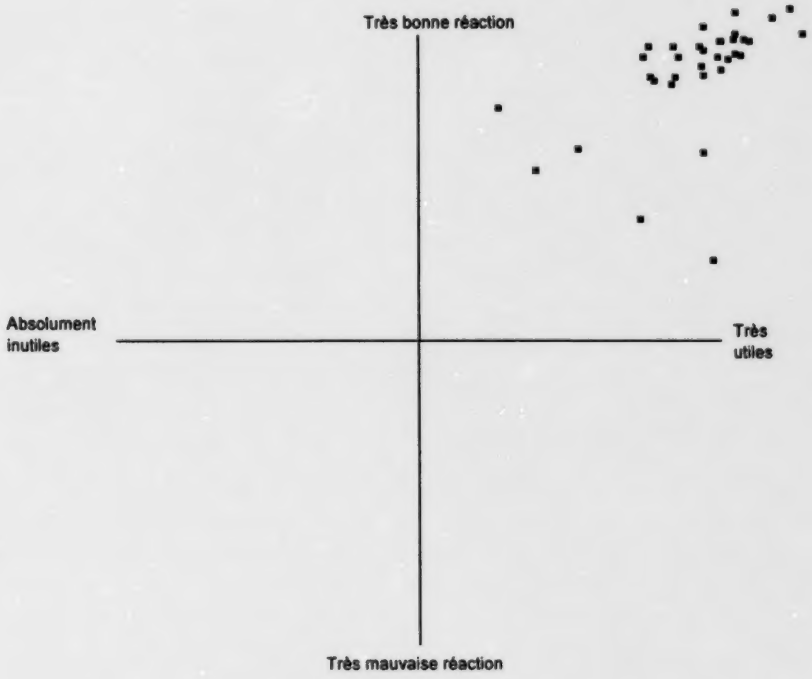
- Le personnel du PAS plus a convaincu bon nombre de membres du groupe programme de participer au club d'emploi qu'il leur offrait. Environ les deux tiers de celles qui ont participé au club ont accepté le supplément.
- De nombreuses membres du groupe programme du PAS plus ont reçu de la formation axée sur l'emploi et ont été informées de possibilités d'emploi aussi bien avant d'avoir accepté le supplément qu'après. Elles se sont servies des possibilités d'emploi qu'on leur avait fournies, et certaines ont accepté le supplément après avoir trouvé un emploi grâce à une possibilité qui leur avait été signalée par le PAS plus. Enfin, elles ont été impressionnées par l'attention personnelle que les monitrices leur prodiguaient.

Comme le tableau 2.8 l'indique, les pourcentages d'utilisation des services du PAS plus par les participantes ayant et n'ayant pas accepté le supplément varient énormément. Dans tous les cas, celles qui ont accepté le supplément se sont davantage prévalues des services offerts que les autres. À première vue, cela laisserait entendre que l'utilisation des services du PAS plus a accru à la fois le désir et la capacité des membres du groupe programme de trouver un emploi à temps plein et de bénéficier du supplément de gains. Toutefois, il est aussi probable que les membres du groupe programme les plus déterminées à obtenir le supplément tenaient aussi davantage à utiliser les services du PAS plus.

Les taux d'utilisation des services par les participantes qui ont accepté le supplément et par celles qui l'ont refusé varient. La différence était moindre dans le cas des services dont le personnel du PAS plus était tenu de faire bénéficier toutes ou presque toutes les participantes (par exemple la préparation d'un plan d'emploi), mais particulièrement importante dans celui des services où la participation des membres du groupe programme nécessitait une certaine initiative (par exemple le service de préparation de curriculum vitæ et le club d'emploi). La différence la plus significative des taux d'utilisation des services des participantes ayant et n'ayant pas accepté le supplément a été constatée dans le cas de la formation axée sur l'emploi. Cette différence ne « prouve » toutefois pas que cette formation — ou son absence — était le plus important facteur de la décision des membres du groupe programme d'accepter ou de ne pas accepter le supplément. Dans une certaine mesure, les participantes qui ont accepté le supplément ont reçu plus de formation axée sur l'emploi que les autres parce que les monitrices intensifiaient ces activités de formation *après* l'acceptation du supplément par les intéressées. Cette intensification de l'activité de formation axée sur l'emploi après l'acceptation du supplément démontre que le PAS plus comportait bel et bien des services de recherche d'emploi ainsi que de conservation d'emploi et d'avancement professionnel.

Les membres du groupe programme du PAS plus ont été élogieuses à l'égard des services du PAS plus qu'elles avaient utilisés. Dans les groupes de discussion, on a en effet demandé aux participantes d'évaluer globalement la gamme de services du PAS plus, en inscrivant sur un graphique à deux axes leurs réponses à deux questions, l'une sur l'utilité ou l'inutilité des services du PAS plus et l'autre sur leur réaction personnelle (bonne ou mauvaise) à ces services. La quasi-totalité des 35 participantes aux groupes de discussion ont évalué de façon très positive l'utilité des services du PAS plus qui leur avaient été offerts en précisant aussi qu'ils leur avaient inspiré une très bonne réaction (voir la figure 2.5).

Figure 2.5 : Évaluation des services du PAS plus par les participantes aux groupes de discussion ayant et n'ayant pas accepté le supplément.



. Les commentaires favorables à l'égard des services du PAS plus émanaient aussi bien des participantes ayant accepté le supplément que des autres. On aurait pu s'attendre à ce que les membres du groupe programme qui avaient accepté le supplément (et qui avaient par conséquent accru leur revenu de façon significative) se souviennent avec satisfaction de tous les aspects du PAS plus et qu'il soit moins probable que celles qui n'avaient pas profité des avantages financiers du supplément réagissent de la même façon. En fait, il est facile d'imaginer que les membres du groupe programme qui avaient raté la chance de toucher le supplément en dépit de leur intérêt initial auraient pu attribuer au moins en partie leur échec aux difficultés qu'elles avaient éprouvées avec les services du PAS plus, mais ce n'a pas été le cas.

Les participantes aux groupes de discussion qui avaient accepté le supplément de gains étaient particulièrement enthousiastes dans leur évaluation des services du PAS plus. La majorité estimaient extrêmement utiles les services qu'on leur avait offerts. Beaucoup d'entre elles évaluaient les services du PAS plus en termes extrêmement élogieux : « Exceptionnels... Au-delà des normes — les meilleurs — méritent la meilleure note possible » (voir la figure 2.6). Qui plus est, même les participantes qui n'avaient pas accepté le supplément étaient à peine moins impressionnées par la qualité des services du PAS plus, puisque pour la majorité d'entre elles, ceux qu'elles avaient utilisés étaient « excellents... vraiment utiles... très utiles ». Une minorité les considérait comme « bons » ou « relativement utiles », tandis que quelques participantes seulement les avaient trouvés « peu utiles, voire d'une utilité très limitée » (voir la figure 2.7).

Figure 2.6 : Évaluation des services du PAS plus par les participantes aux groupes de discussion ayant accepté le supplément

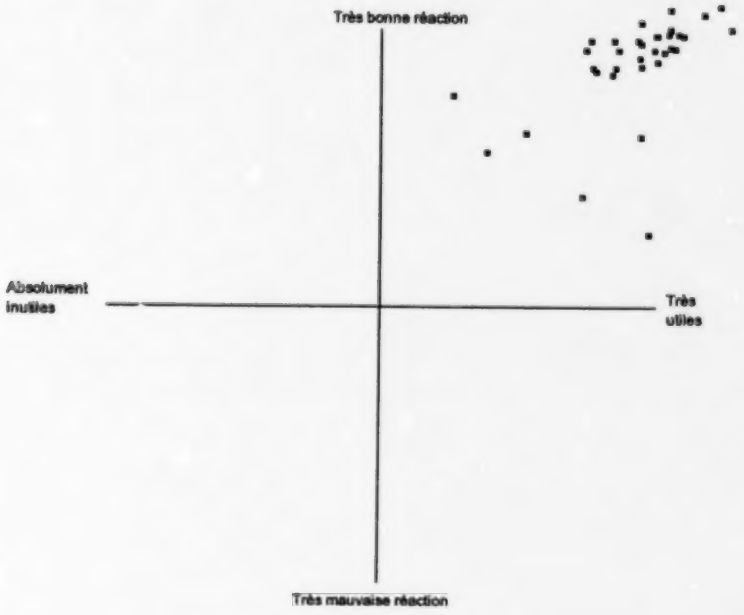
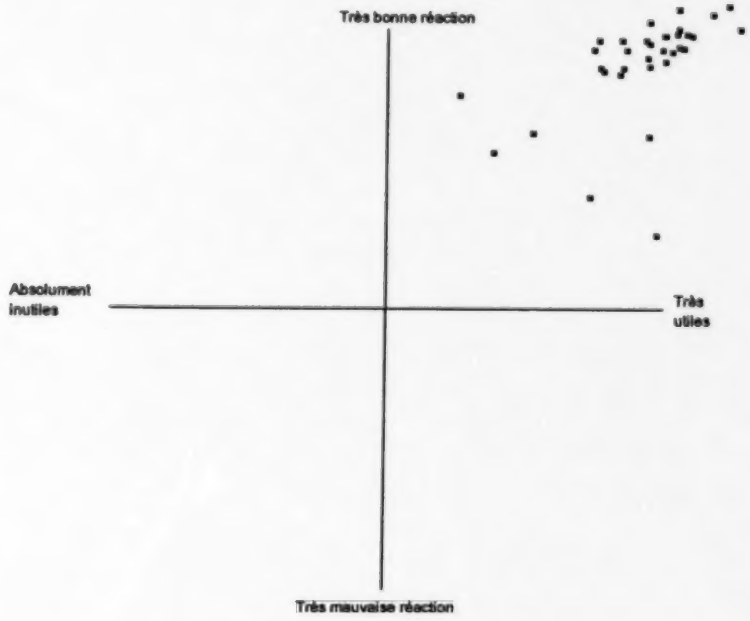


Figure 2.7 : Évaluation des services du PAS plus par les participantes aux groupes de discussion n'ayant pas accepté le supplément



Les participants aux groupes de discussion dont les évaluations des services du PAS plus n'étaient que légèrement positives on expliqué que ces services avaient eu dans l'ensemble une utilité limitée pour elles, soit parce qu'elles travailjaient déjà quand elles avaient enendu parler de la possibilité d'obtenir un supplément de gains, soit parce qu'elles en savaient déjà pas mal sur les techniques de recherche d'emploi (elles les avaient qpprises en cherchant du travail ou grâce à une formation obtenue à d'autres sources).

Chapitre 3 :
Acceptation du supplément par les participantes au PAS plus

Au chapitre 2, nous avons vu que la mise en œuvre du PAS plus s'est déroulée sans problème. Comparativement aux membres du groupe programme du PAS, celles du PAS plus étaient beaucoup plus susceptibles de recevoir des services de recherche d'emploi et avaient plus de contacts avec le personnel du PAS. En outre, leurs commentaires laissent entendre que les services du PAS plus diffèrent qualitativement de ceux offerts ailleurs. Dans ce chapitre-ci, nous allons voir si les services et les contacts accrus dont les membres du groupe programme du PAS plus ont bénéficié ont fait augmenter leurs taux d'acceptation ou de réception du supplément.

Les membres du groupe programme qui envisageaient l'offre de supplément devaient en peser soigneusement les implications pour leur famille. Travailler à temps plein et toucher le supplément allait en effet améliorer leur situation financière, voire leur offrir d'autres avantages, par exemple la conviction d'être capables de subvenir aux besoins de leur famille. Toutefois, presque toutes allaient aussi devoir obtenir une forme quelconque de gardiennage, puisqu'elles auraient beaucoup moins de temps à passer avec leur famille en allant travailler à temps plein. Qui plus est, il ne leur était pas toujours facile de trouver un emploi et de le garder, surtout si elles n'étaient plus sur le marché du travail depuis un certain temps. Bref, en raison de ces obstacles à l'emploi, certaines des participantes allaient avoir besoin d'aide pour être en mesure d'accepter le supplément.

Les taux les plus élevés d'acceptation du supplément de gains tel quel ont été observés chez les participantes les plus instruites ou travaillant déjà au moment de l'offre. Pour encourager d'autres personnes à accepter le supplément et à conserver un emploi à temps plein, les services du PAS plus allaient donc devoir chercher plus loin dans la file d'attente des assistées sociales de longue date, en aidant celles qui avaient des obstacles à l'emploi à surmonter à trouver du travail. Le PAS plus serait-il capable de relever ce défi?

Oui. Plus de la moitié des membres du groupe programme du PAS plus ont accepté l'offre de supplément. En 12 mois seulement, l'ajout de services de recherche d'emploi et d'autres services connexes à l'incitatif financier a entraîné une augmentation de 17 points du taux d'acceptation du supplément. Il y a mieux : le taux d'acceptation de 51,7 % chez les membres du groupe programme du PAS plus (voire le taux correspondant de 34,7 % chez celles du groupe programme du PAS comme tel) est extrêmement élevé, compte tenu de la population dans laquelle les participantes ont été sélectionnées. En effet, les membres du groupe programme du PAS plus font partie d'une population de mères de famille monoparentale qui avaient reçu de l'aide au revenu au moins 11 des 12 mois précédant celui de leur sélection, et cette population a traditionnellement des taux d'emploi très faibles. Au moment de la répartition au hasard, à peine 8 % des membres de l'échantillon sélectionnées pour cette étude-ci travaillaient à temps plein. En outre, moins de 25 % des membres du groupe témoin ont travaillé à temps plein à un moment quelconque de la période de 12 mois suivant la répartition au hasard. Par conséquent, pour obtenir un taux d'acceptation supérieur

à 50 %, les responsables du PAS plus ont dû convaincre bien des femmes de travailler à temps plein.

Après avoir commencé à toucher le supplément, la plupart des participantes ont eu un ou deux mois où elles n'ont pas pu (ou pas voulu) travailler au moins les 30 heures par semaine que le PAS exige. Chaque mois, le pourcentage des membres de l'échantillon qui touchaient le supplément a donc été inférieur au taux de celles qui l'avaient accepté[42]. L'effet du PAS plus sur les taux de réception du supplément mensuel a toutefois été modeste comparativement à son impact sur l'acceptation du supplément elle-même. Pour la plupart des mois, le PAS plus a accru le pourcentage des membres de l'échantillon qui recevaient le supplément, mais l'importance de cette augmentation a fluctué d'un mois à l'autre; en outre, pour bien des mois, elle n'a pas été statistiquement significative. L'effet du PAS plus sur la réception du supplément a été particulièrement marqué au 15^{e} mois de la période de suivi, quand 33 % des membres du groupe programme du PAS plus et 24 % de celles du PAS ont reçu un chèque de supplément. Le PAS plus n'a eu aucun effet mesurable sur le pourcentage des membres de l'échantillon qui ont pu recevoir continuellement un chèque mensuel de supplément. Il semble que les participantes qualifiées additionnelles du PAS plus (correspondant à la différence en pourcentage entre les membres des deux groupes programme qui ont accepté le supplément) aient eu de la difficulté à conserver un emploi à temps plein.

Même si beaucoup de ces participantes-là n'ont pas réussi à recevoir constamment le supplément, il est important de ne pas sous-estimer la signification de l'acceptation du supplément. Une fois qu'une membre des groupes programme avait accepté l'offre de supplément, elle pouvait le toucher chaque mois où elle avait un emploi à temps plein, et ce pour les trois années suivantes, de sorte que l'incitation financière à travailler à temps plein était maintenue durant toute cette période. Lorsqu'elle n'avait pas accepté l'offre de supplément dans le délai d'acceptation d'un an, la participante ne pouvait pas toucher le supplément pour le reste de la période à l'étude. Le taux d'acceptation du supplément plus élevé chez les membres du groupe programme du PAS plus que chez celles du PAS rend donc possibles des taux de réception du supplément plus élevés — et par conséquent des taux d'emploi à temps plein plus élevés — chez les premières, pour les périodes de suivi au-delà de celle de 18 mois dont les résultats sont analysés dans ce rapport, dans l'éventualité où celles qui ont perdu un emploi en trouveraient un nouveau.

Cela dit, la première rubrique du présent chapitre porte sur les différences du taux d'acceptation du supplément chez les membres du groupe programme du PAS plus et chez celles du PAS lui-même. La deuxième est une description des membres du groupe programme du PAS plus qui ont été incitées à accepter le supplément grâce aux services offerts. La troisième porte sur les emplois que les participantes ayant accepté le supplément ont trouvés. La quatrième est une comparaison des observations sur la réception du supplément par les membres des deux groupes programme. Enfin, la cinquième est une

[42]Le montant du supplément est calculé en fonction des gains touchés pour une période comptable de quatre semaines ou d'un mois. Les personnes payées chaque semaine ou tous les 15 jours ont une période comptable de 4 semaines; la période comptable de celles qui sont payées deux fois par mois ou mensuellement est d'un mois. Les membres du groupe programme se qualifiaient pour le supplément à n'importe quelle période comptable, à condition de travailler en moyenne au moins 30 heures par semaine pendant ce temps. Si la participante qui a accepté le supplément ne travaille pas durant toute la période comptable (parce qu'elle est entrée en fonction ou qu'elle a quitté son emploi pendant la période), son supplément est calculé au prorata du nombre de jours travaillés pendant ce temps.

comparaison des membres des deux groupes programme qui n'ont pas accepté l'offre de supplément.

ACCEPTATION DE L'OFFRE DE SUPPLÉMENT

Définition de l'acceptation du supplément

Une fois sélectionnée pour le groupe programme du PAS plus ou pour celui du PAS, l'assistée sociale était informée qu'elle pourrait obtenir le supplément à condition de trouver un emploi à temps plein dans un délai de 12 mois. Si elle ne demandait pas le supplément dans ce délai, elle ne pouvait plus l'obtenir par la suite. Pour les fins du rapport, nous disons que les membres du groupe programme ont « accepté » le supplément quand elles ont réussi à se qualifier pour l'obtenir. Quand elles l'ont obtenu, on dit donc qu'elles l'avaient accepté.

Contexte économique de l'étude du PAS plus

Les membres de l'échantillon ont été recrutées pour l'étude du PAS plus (et réparties au hasard entre les groupes de recherche) de novembre 1994 à mars 1995. La période étudiée correspond globalement aux 18 mois suivant la répartition au hasard. Pour les premières participantes réparties au hasard, elle est donc de novembre 1994 à avril 1996 environ; que pour les dernières, elle s'étend grosso modo de mars 1995 à août 1996.

Le tableau 3.1 contient des indications sur les conditions du marché du travail dans les deux principales régions du Nouveau-Brunswick desservies par le PAS —Moncton et Saint John — ainsi que dans l'ensemble de la province. Les données correspondantes pour le Canada sont présentées à titre comparatif. Les membres de l'échantillon se sont vu offrir le supplément au beau milieu d'une période de lente remontée de l'économie, après la récession qui a frappé le Canada au début des années 1990. En 1994 et en 1995, le taux de chômage était à la baisse au Nouveau-Brunswick, mais il a remonté en 1996, de sorte qu'il était revenu en 1997 au même point qu'en 1992. Pour l'ensemble du Canada, par contre, le taux de chômage a baissé chaque année de 1992 à 1997. Bien entendu, plus le marché du travail est favorable, plus il devrait être facile pour les membres du groupe programme de se prévaloir de l'offre de supplément. Toutefois, on ne savait pas très bien comment la situation du marché du travail allait influer sur les impacts du PAS plus quant à l'acceptation du supplément, puisque le marché du travail était le même pour les membres de son groupe programme que pour celles du groupe programme du PAS comme tel.

Plusieurs aspects du milieu de travail peuvent réduire les chances d'impacts significatifs de l'ajout de services à l'incitatif financier[43]. Les personnes peu scolarisées ont plus de difficulté à se tirer d'affaire que celles qui le sont davantage. En 1996, au Nouveau-Brunswick, le taux de chômage global était de 11,7 %, mais de 17,2 % pour ceux et celles qui n'avaient pas terminé leur 9^{e} année et de 14,5 % pour les personnes qui avaient terminé leurs études entre la 9^{e} et la 12^{e} années. Or, plus de 90 % des membres de l'échantillon retenu n'avaient pas étudié au-delà de la 12^{e} année, si même elles s'étaient rendues jusque-là. Dans la mesure où les emplois exigeant très peu de scolarité sont rares, il pouvait donc être difficile pour le PAS plus d'accroître l'emploi des assistées sociales de longue date davantage que le PAS n'avait réussi à le faire.

---

[43]Cette analyse est fondée sur les observations de l'économie du Nouveau-Brunswick figurant dans *LeBreton, 1997.*

Tableau 3.1 : Conditions économiques dans les régions desservies par le PAS et dans l'ensemble du Canada

Caractéristique	Moncton[a]	Saint John[a]	Nouveau-Brunswick	Canada
Taux de chômage (%)[b]				
1992	--	11,5	12,8	11,3
1993	--	10,4	12,5	11,2
1994	--	12,3	12,5	10,4
1995	--	10,3	11,5	9,5
1996	9,7	12,2	11,7	9,7
1997	--	12,7	12,8	9,2
Situation professionnelle[c]				
Travail à plein temps toute l'année				
Personnes ayant un revenu d'emploi (%)	51,2	50,0	43,5	50,1
Revenu d'emploi moyen ($)	33 676	35 037	32 865	37 556
Travail une partie de l'année ou à temps partiel				
Personnes ayant un revenu d'emploi (%)	46,3	47,2	53,7	47,0
Revenu d'emploi moyen ($)	12 625	13 430	12 402	15 538
Emploi par type d'occupation (%)[c]				
Gestion	8,8	7,9	7,5	9,0
Affaires, finance et administration	21,8	19,5	16,5	19,0
Sciences naturelles et appliquées	3,9	4,0	3,7	5,0
Secteur de la santé	6,3	6,2	5,4	5,0
Sciences sociales, enseignement et administration publique	7,3	6,6	6,8	6,8
Arts, culture, sports et loisirs	2,7	2,2	2,0	2,7
Ventes et services	28,8	28,8	27,1	26,0
Métiers, transport et machinerie	14,7	17,4	17,2	14,1
Secteur primaire (agriculture, foresterie, etc.)	1,5	2,3	6,2	4,8
Transformation et fabrication	4,2	4,9	7,5	7,6
Salaire moyen de tous les employés payés à l'heure ($/h)[d]				
1994	--	--	12,22	14,69
1995	--	--	12,24	14,57
1996	--	--	12,43	14,71

Source : Statistique Canada, 1996, 1997a, 1997b et 1998a.

Notes : [a]Les données pour Moncton et Saint John correspondent aux régions métropolitaines de recensement (RMR), qui comprenennt les villes et le noyau urbanisé avoisinant.

[b]Les données pour Moncton sont tirées de celles du recensement et risquent de ne pas être comparables avec celles de Saint John, du Nouveau-Brunswick et du Canada, qui proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

[c]Données de 1996.

[d]En dollars de 1996. Les salaires du Nouveau-Brunswick ont été ajustés en fonction de l'Indice des prix à la consommation du Nouveau-Brunswick, et ceux du Canada en fonction de l'Indice des prix à la consommation du Canada. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum était 5 $ l'heure en 1994 et en 1995. En janvier 1996, il a été porté à 5,25 $.

De plus, en 1996, environ la moitié de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick avait un emploi à temps partiel, ou un emploi à temps plein pour une partie de l'année seulement. Depuis deux décennies, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté, de sorte que ce genre d'emploi est de plus en plus répandu. La tendance est particulièrement marquée depuis 1989. De 1989 à 1995, le nombre de travailleurs et de travailleuses à temps partiel du Nouveau-Brunswick a augmenté de 6 000, alors que celui des gens travaillant à temps plein a baissé de 1 000. Une proportion croissante de l'emploi à temps partiel est involontaire : si 14 % des travailleurs et travailleuses à temps partiel de 1976 auraient préféré un emploi à temps plein, on peut en dire autant pour 45 % de ceux et celles de 1995. Plus les emplois à temps plein étaient rares, plus il risquait donc d'être difficile pour le PAS plus d'accroître le pourcentage d'acceptation du supplément au-delà de celui du groupe programme du PAS plus.

Effets de l'ajout de services sur les taux d'acceptation

En plus de se faire offrir un supplément de gains si elles travaillaient à temps plein, les membres du groupe programme du PAS plus se sont vu proposer de l'aide pour trouver et garder un emploi grâce à des clubs de recherche d'emploi, à un service de préparation de curriculum vitæ ainsi qu'à de la formation individuelle axée sur l'emploi. Comme les participantes avaient été réparties au hasard entre les groupes programme du PAS plus et du PAS, la différence des taux d'acceptation des membres des deux groupes programme peut être attribuée à l'ajout des services du PAS plus à l'incitatif financier du PAS.

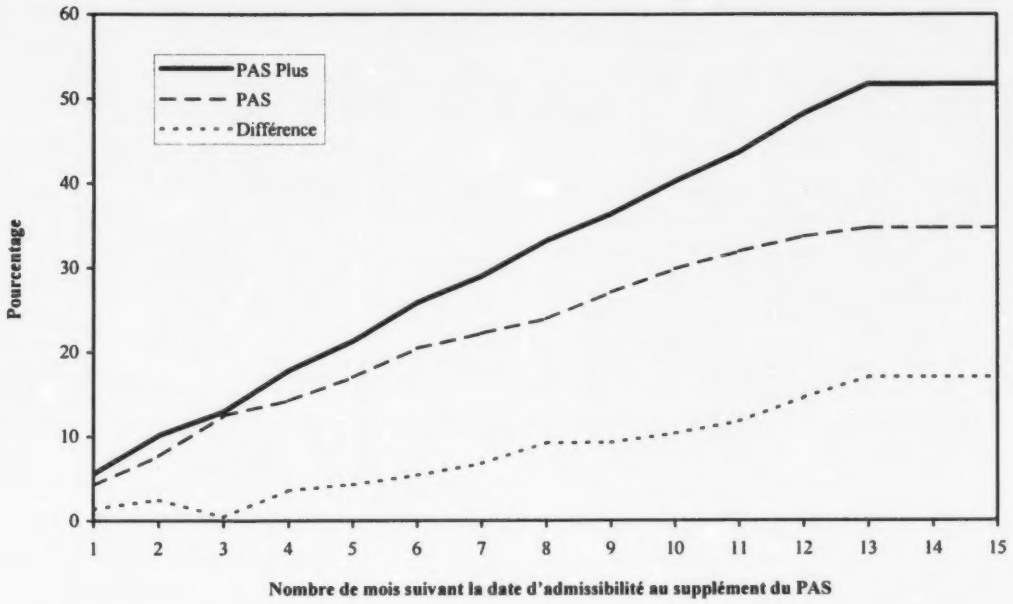
En dépit du taux de chômage relativement élevé des peu scolarisées et de la prolifération croissante de l'emploi à temps partiel involontaire, l'impact du PAS plus sur l'acceptation du supplément a été statistiquement significatif, voire très important. En effet, le PAS plus a obtenu un taux d'acceptation du supplément plus élevé de près de 50 % que celui observé chez les membres du groupe programme du PAS. Comme la figure 3.1 le montre, pour les trois premiers mois d'admissibilité au supplément du PAS, les taux cumulatifs d'acceptation du supplément des membres du groupe programme du PAS plus étaient comparables à ceux de leurs homologues du groupe programme du PAS. Toutefois, à partir du quatrième mois de la période d'admissibilité, les effets de l'ajout des services du PAS plus à l'incitatif financier du PAS ont commencé à se faire sentir; c'est dès ce moment-là que les taux cumulatifs d'acceptation du supplément des deux groupes ont commencé à diverger.

Comme la recherche d'emploi prend du temps, les effets des services de recherche d'emploi n'allaient manifestement pas se manifester du jour au lendemain. La différence entre les taux d'acceptation du supplément chez les membres des deux groupes programme a continué à s'accroître assez régulièrement jusqu'à la fin du délai d'un an d'acceptation du supplément, ce qui laisse entendre que le personnel du PAS plus a réussi à inciter plus de membres de son groupe programme à accepter le supplément, et ce, pendant toute la période prévue. Treize mois après avoir reçu l'offre de supplément, plus de la moitié des membres du groupe programme du PAS plus l'avaient en effet accepté, comparativement à juste un peu plus du tiers de celles du groupe programme du PAS[44]. La différence entre les taux d'acceptation des membres des deux groupes programme correspond aux « participantes

[44]Même si elles ne disposaient que de 12 mois pour se qualifier afin d'obtenir le supplément, les membres des groupes programme en mesure de prouver qu'elles avaient reçu des offres d'emploi à temps plein avant l'expiration du délai d'unan pouvaient bénéficier d'une courte période de grâce afin de satisfaire au critère des 30 heures de travail par semaine.

qualifiées additionnelles » du PAS plus qui ont accepté le supplément, c'est-à-dire, selon nous, à celles qui ne l'auraient pas accepté si seul l'incitatif financier leur avait été offert.

Figure 3.1 : Taux cumulatif d'acceptation du supplément selon le nombre de mois suivant le début de l'admissibilité



Source : Calculs fondés sur les dossiers de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

ANALYSE PAR SOUS-GROUPES DE L'ACCEPTATION DU SUPPLÉMENT

L'ajout des services du PAS plus n'a peut-être pas influé également sur chacune des membres de l'échantillon. Les services peuvent avoir fait augmenter les taux d'acceptation pour certains sous-groupes d'entre elles, mais pas pour les autres. À cet égard, il est particulièrement intéressant de déterminer dans quelle mesure l'ajout des services du PAS plus a contribué à convaincre les participantes moins aptes à l'emploi ou ayant plus d'obstacles à l'emploi à surmonter que les autres d'accepter l'offre de supplément. Sous cette rubrique, nous allons définir les caractéristiques des participantes additionnelles qui ont accepté le supplément, en comparant les impacts de l'offre des services sur les taux d'acceptation de divers sous-groupes.

Les sous-groupes étudiés sont essentiellement de trois types, définis en fonction de l'aptitude à l'emploi de leurs membres, des obstacles à l'emploi qu'elles devaient surmonter et de leurs attitudes à l'égard de la famille et de l'emploi. Leur composition est fondée sur les données recueillies à l'entrevue initiale (de référence), juste avant la répartition au hasard. Les résultats de l'analyse par sous-groupe des impacts du PAS plus sur le taux d'acceptation

figurent au tableau 3.2[45]. Pour chacun des sous-groupes, le tableau précise la taille de l'échantillon, le taux d'acceptation chez les membres du groupe programme du PAS plus qui en font partie, ce taux chez leurs homologues du PAS, la différence entre ces deux taux d'acceptation, accompagnée d'astérisques lorsqu'elle est statistiquement significative, et l'erreur type des impacts estimatifs, présentée entre parenthèses. Le taux d'acceptation observé chez les membres du groupe programme de PAS faisant partie du sous-groupe permet d'estimer le taux d'acceptation pour l'ensemble du sous-groupe, si seul l'incitatif financier a été offert. La différence entre les taux d'acceptation des membres du sous-groupe qui appartiennent à l'un ou l'autre des deux groupes programme permet par conséquent d'estimer l'impact sur le taux d'acceptation de l'ajout des services du PAS plus à l'incitatif financier.

Lorsqu'on tente de déterminer si les impacts sont plus importants pour certains sous-groupes que pour d'autres, il faut se rappeler que les impacts estimatifs peuvent être différents pour un sous-groupe simplement en raison du hasard. Un test statistique (le test F) a donc été exécuté pour déterminer si les différences entre sous-groupes liés (par exemple les quatre sous-groupes définis en fonction du niveau d'études) peuvent être considérées comme une preuve que les impacts étaient bel et bien différents d'un sous-groupe à l'autre. Les résultats du test sont présentés dans la colonne de l'extrême droite du tableau 3.2. L'abréviation « n.s. » (non significative) indique que la différence entre les impacts estimatifs n'est pas statistiquement significative, autrement dit que les différences observées entre les sous-groupes pourraient facilement être attribuables au hasard et ne devraient donc pas être considérées comme une preuve que les impacts ont effectivement varié d'un sous-groupe à l'autre. Les astérisques précisent si la différence est statistiquement significative. Comme le tableau le montre, on peut raisonnablement affirmer que les impacts de l'ajout des services du PAS plus à l'incitatif financier du PAS ont varié selon le sous-groupe.

[45]En plus de comparer les taux d'acceptation pour les sous-groupes présentés au tableau 3.2, on a effectué des comparaisons en fonction de l'âge des membres de l'échantillon, de celui du plus jeune de leurs enfants, du fait que les deux parents étaient présents ou absents quand elles ont été élevées et que la famille recevait ou pas de l'aide sociale à cette époque-là, des gains mensuels moyens des participantes pendant l'année précédente et de plusieurs variables attitudinales (en plus de celles qui figurent au tableau). On a jugé que les différences constatées à cet égard entre les sous-groupes étaient trop petites et ne contribuaient pas suffisamment à l'analyse du PAS plus pour être mentionnées dans le tableau. Nous avons aussi analysé un indicateur composite de l'aptitude à l'emploi, en classant les membres de l'échantillon en fonction du nombre de leurs caractéristiques les rendant aptes à l'emploi (avoir eu un emploi au moins cinq ans, être titulaire d'un diplôme d'études secondaires, avoir un emploi au moment de la répartition au hasard, avoir touché de l'aide au revenu pendant moins de 36 mois au cours des trois années précédant la répartition au hasard et ne pas souffrir d'une affection physique limitant l'activité). Les impacts sur l'acceptation du supplément ne varient pas de façon significative selon le nombre de ces caractéristiques qu'on a pu attribuer à telle ou telle membre de l'échantillon.

Tableau 3.2 : Impacts du PAS plus sur le taux d'acceptation du supplément, par sous-groupe

Sous-groupe	Taille de l'échantillon (1)	Taux d'acceptation du supplément (%) Gr. progr. du PAS plus (2)	Gr. progr. du PAS (3)	Différence (Impact) (4)	Erreur Type (5)	Signification de la différence des impacts (6)
Aptitude à l'emploi						
Expérience professionnelle						n.s.
Jamais travaillé	59	25,0	11,1	13,9	(10,2)	
Moins de cinq ans	211	48,1	23,3	24,8 ***	(6,4)	
Cinq ans ou plus	302	60,7	46,5	14,2 **	(5,7)	
Situation professionnelle à la répartition au hasard						n.s.
Temps plein	43	62,5	63,2	-0,7	(15,2)	
Temps partiel	78	73,7	57,5	16,2	(10,8)	
Sans emploi, cherchant du travail	137	62,2	41,3	20,9 **	(8,4)	
Sans emploi, n'en cherchant pas	314	39,3	23,2	16,2 ***	(5,2)	
Études						n.s.
9e année ou moins	176	25,3	20,4	4,9	(6,4)	
10e ou 11e année	126	53,3	30,3	23,0 ***	(8,6)	
12e année	221	65,2	45,3	19,9 ***	(6,6)	
13e année ou plus	51	71,4	56,5	14,9	(13,6)	
Mois d'aide au revenu pour les trois années précédentes						n.s.
10-23 mois	117	54,1	42,9	11,2	(9,3)	
24-35 mois	207	55,8	39,8	16,0 **	(6,9)	
Tous les 36 mois	250	47,1	27,1	20,0 ***	(6,0)	
Obstacles à l'emploi						
Pouvant trouver un service de gardiennage fiable si employées						n.s.
Oui	385	55,8	38,2	17,6 ***	(5,0)	
Non	76	43,6	13,5	30,1 ***	(10,0)	
Pas besoin de gardiennage	112	42,6	36,9	5,6	(9,4)	
Ayant déclaré une affection physique limitant l'activité						*
Oui	143	36,6	31,9	4,7	(8,0)	
Non	430	56,7	35,8	20,9 ***	(4,7)	
Incapables de travailler (maladie ou invalidité)[f]						n.s.
Oui	79	17,6	13,3	4,3	(8,2)	
Non	373	51,9	32,1	19,8 ***	(5,0)	
Employées (question omise)	121	69,4	59,3	10,0	(8,7)	

(suite)

Tableau 3.2 : Impacts du PAS plus sur le taux d'acceptation du supplément, par sous-groupe (suite)

Sous-groupe	Taille de l'échantillon (1)	Taux d'acceptation du supplément (%) Gr. progr. du PAS plus (2)	Gr. progr. du PAS (3)	Différence (Impact) (4)	Erreur Type (5)	Signification de la différence des impacts (6)
Incapables de travailler (responsabilités personnelles ou familiales)[a]						n.s.
Oui	66	53,1	14,7	38,4 ***	(10,8)	
Non	386	45,5	30,8	14,8 ***	(4,9)	
Employées (question omise)	121	69,4	59,3	10,0	(8,7)	
Attitudes à l'égard de la famille et de l'emploi						
« Les enfants qui vont à la garderie ou à la maternelle apprennent davantage que s'ils restent à la maison avec leur mère »						n.s.
D'accord	318	50,6	29,9	20,7 ***	(5,4)	
Pas d'accord	256	53,6	39,6	14,0 **	(6,2)	
« Je ne veux pas d'emploi parce que je m'ennuierais trop de mes enfants »						*
D'accord	51	43,5	3,6	39,9 ***	(10,3)	
Pas d'accord	523	52,5	38,1	14,4 ***	(4,3)	
« Pour le moment, je préférerais ne pas travailler pour pouvoir m'occuper de ma famille à plein temps »						**
D'accord	153	47,3	16,5	30,8 ***	(7,1)	
Pas d'accord	421	53,3	41,6	11,7 **	(4,8)	

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les dossiers de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Les sous-groupes ont été constitués en fonction des caractéristiques des participantes au moment de la répartition au hasard. Celles qui ont répondu qu'elles ne savaient pas à une question contribuant à les ranger dans un sous-groupe donné sont exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Un test t bilatéral a été appliqué aux différences entre les résultats des groupes de recherche, et un test F aux différences des impacts estimatifs entre les sous-groupes. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. L'abréviation « n.s. » (non significative) indique que la différence des impacts entre les sous-groupes n'est pas statistiquement significative. Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a]Un test F a été appliqué aux différences d'impact entre les participantes sans emploi ayant ou n'ayant pas donné chacune de leurs raisons de ne pas avoir accepté un emploi. Les impacts accusent une différence significative au niveau de 10 % entre les participantes sans emploi ayant et n'ayant pas invoqué leurs responsabilités familiales à ce titre. Ils ne diffèrent pas de façon significative selon que ces participantes aient ou n'aient pas invoqué la maladie comme raison de ne pas avoir d'emploi.

Les impacts sur l'acceptation du supplément de l'ajout de services à l'incitatif financier offert sont étonnamment semblables pour de nombreux sous-groupes. Par exemple, il semble que le PAS plus a fait augmenter le taux d'acceptation du supplément chez les participantes qui n'avaient pas d'emploi et qui n'en cherchaient pas au moment de la répartition au hasard autant qu'il l'a fait augmenter chez celles qui travaillaient à temps plein à ce moment-là. Comme la colonne de l'extrême droite du tableau 3.2 le montre, toutefois, les différences des impacts ne sont pas statistiquement significatives pour la plupart des sous-groupes. Néanmoins, il est possible d'avancer quelques déductions prudentes à partir de la distribution des impacts[46]. L'ajout des services du PAS plus à l'incitatif financier semble avoir eu un impact particulièrement marqué chez les participantes qui préféraient au départ rester à la maison plutôt qu'aller travailler. Il semble aussi, mais c'est moins évident, que les impacts étaient plus importants pour les participantes qui n'étaient ni les plus, ni les moins défavorisées que pour les autres.

Certaines des plus fortes augmentations des taux d'acceptation ont été observées pour des participantes qui, au moment de la répartition au hasard :

- avaient une certaine expérience professionnelle, mais de moins de cinq ans;
- n'avaient pas d'emploi au moment de la répartition au hasard, mais en cherchaient un;
- avaient une 10^{e} ou une 11^{e} année, mais n'avaient pas poursuivi leurs études;
- n'auraient pas pu trouver de service de gardiennage fiable si elles avaient décroché un emploi;
- invoquaient des responsabilités personnelles ou familiales comme raisons de ne pas avoir d'emploi;
- reconnaissaient ne pas vouloir d'emploi parce qu'elles se seraient trop ennuyées de leurs enfants;
- préféraient ne pas avoir d'emploi, afin de pouvoir s'occuper de leur famille à plein temps.

Les services offerts par le PAS plus privilégiaient essentiellement la recherche d'emploi et le renforcement de la confiance en soi, grâce à des clubs de recherche d'emploi ainsi qu'à une formation individuelle axée sur l'emploi (voir au chapitre 2 la description complète des services du PAS plus). Dans ce contexte, les importantes augmentations des taux d'acceptation du supplément chez les participantes relativement aptes à l'emploi (elles avaient une certaine expérience professionnelle, étaient allées à l'école secondaire, quoique sans avoir obtenu de diplôme, et cherchaient un emploi) qui auraient pu avoir de la difficulté à trouver du travail (elles avaient relativement peu d'années d'expérience professionnelle et étaient relativement peu scolarisées) sont compréhensibles. L'importante augmentation des taux d'acceptation du supplément chez les participantes qui avaient déclaré ne pas pouvoir trouver de service de gardiennage fiable si elles décrochaient un emploi est passablement étonnante, quand on sait que le PAS plus n'offrait pas ce genre de service. Enfin, les

[46]Quand la différence effective est petite, il faut se baser sur un plus gros échantillon pour pouvoir conclure qu'elle n'est pas attribuable au hasard. Étant donné que la taille des échantillons des sous-groupes était relativement petite, les impacts de l'ajout des services du PAS plus sur les taux d'acceptation du supplément sont mesurés de façon relativement imprécise, de sorte qu'il est assez difficile de conclure que la différence des impacts observés entre les sous-groupes reflète une différence réelle des impacts plutôt que d'être attribuable au hasard.

importantes augmentations des taux d'acceptation du supplément chez les participantes qui avaient déclaré au départ préférer rester à la maison plutôt que d'aller travailler pourraient être attribuables à un changement d'attitude attribuable au caractère personnalisé de la prestation des services du PAS plus.

Quand seul l'incitatif financier était offert (3^{e} colonne), les taux d'acceptation les plus élevés ont été observés chez les participantes qui avaient au moins cinq ans d'expérience professionnelle, travaillaient déjà au moment de la répartition au hasard ou avaient poursuivi leurs études après la 12^{e} année. Ces femmes avaient démontré leur aptitude à l'emploi, et c'étaient les mieux placées pour se prévaloir de l'offre de supplément. En général, l'ajout des services du PAS plus (4^{e} colonne) n'a pas fait augmenter les taux d'acceptation des membres de ces sous-groupes, très probablement parce qu'elles n'avaient pas besoin des services qu'on leur proposait. Par contre, les taux d'acceptation étaient faibles aussi bien chez les membres du groupe programme du PAS que chez celles du PAS plus qui n'avaient jamais travaillé, ne s'étaient pas rendues jusqu'à la 10^{e} année ou avaient déclaré ne pas pouvoir travailler, au moment de la répartition au hasard, parce qu'elles étaient malades ou invalides. Le passage de l'aide sociale à l'emploi était particulièrement difficile pour les membres de ces sous-groupes-là. Il n'est donc pas étonnant que très peu d'entre elles aient accepté l'offre de supplément quand elle leur a été proposée sans plus. En général, l'ajout des services du PAS plus n'a toutefois pas accru leurs taux d'acceptation, très vraisemblablement parce que les services offerts par le PAS plus, qui privilégient la recherche à l'emploi et le renforcement de la confiance en soi, ne les aidaient pas directement à surmonter leurs difficultés[47].

EMPLOIS TROUVÉS PAR LES PARTICIPANTES AYANT ACCEPTÉ LE SUPPLÉMENT

L'analyse présentée sous la rubrique qui précède laisse entendre que, au moment où elles ont reçu l'offre de supplément, les participantes qualifiées additionnelles du groupe programme du PAS plus préféraient nettement rester à la maison et auraient pu être moins aptes à l'emploi que celles que l'incitatif financier a suffi à convaincre d'accepter le supplément. Cela signifie-t-il que les emplois trouvés par les membres du groupe programme du PAS plus pour pouvoir obtenir le supplément étaient différents de ceux des membres du groupe programme du PAS?

D'une part, les membres du groupe programme du PAS plus ont bénéficié de l'aide du personnel responsable pour trouver un emploi. (Comme nous l'avons expliqué au chapitre 2, le personnel du PAS plus a fourni aux membres de son groupe programme des services personnalisés d'aide à la recherche d'emploi, en les aidant notamment à préparer des curriculum vitæ. Par conséquent, il aurait été logique de s'attendre à ce que cette aide permette aux bénéficiaires de trouver de meilleurs emplois, des emplois auxquels les membres du groupe programme du PAS n'auraient peut-être pas eu accès, soit parce qu'elles

[47]L'analyse des pourcentages de présences au club d'emploi par sous-groupe a révélé que les plus défavorisées n'étaient pas nécessairement moins susceptibles d'avoir reçu des services que les autres. Chez les participantes souffrant d'une affection physique limitant l'activité, le pourcentage de présences s'élevait à 31 %, alors qu'il était nettement inférieur chez celles qui n'avaient pas une dixième année ou qui ne pouvaient pas travailler parce qu'elles étaient malades ou invalides (18 % pour chacun de ces sous-groupes). Toutefois, les différences des pourcentages de présences selon le niveau d'instruction ainsi qu'entre les participantes sans emploi qui ont ou n'ont pas invoqué la maladie comme raison de ne pas travailler n'étaient pas statistiquement significatives. Pour l'ensemble des participantes du groupe programme du PAS qui ont répondu à l'enquête de suivi de 18 mois, le pourcentage de présences au club d'emploi était de 26 %.

n'en avaient pas été informées, soit parce qu'elles n'avaient pas le savoir-faire nécessaire pour les décrocher.) D'autre part, dans la mesure où les participantes qualifiées additionnelles du groupe programme du PAS plus étaient plus défavorisées que les membres du groupe programme du PAS à qui l'incitatif financier avait suffi, il est aussi logique de partir du principe que les emplois qu'elles allaient trouver seraient moins intéressants.

Le tableau 3.3 est une comparaison des emplois obtenus par les participantes du PAS plus et du PAS qui ont accepté le supplément. Contrairement aux comparaisons entre les groupes programme du PAS plus et du PAS dans leur ensemble, celles des participantes des deux groupes qui ont accepté le supplément ne peuvent pas servir de base pour déduire ce qui se serait produit si les services du PAS plus n'avaient pas été offerts. En effet, les membres du groupe programme du PAS plus qui ont accepté le supplément comprennent toutes celles qui l'ont accepté parce qu'on avait ajouté des services à l'incitatif financier offert, et ce sous-groupe n'est pas représenté chez les membres du groupe programme du PAS qui ont accepté le supplément Les différences entre les deux groupes de participantes qualifiées pour le supplément peuvent donc être attribuables à des différences de leurs *caractéristiques* et ne devraient donc pas l'être aux différences entre les deux *programmes*.

En général, les participantes du PAS plus et du PAS qui ont accepté le supplément avaient trouvé des emplois relativement semblables. En moyenne, les membres des deux groupes ont réussi à satisfaire au critère des 30 heures de travail par semaine avec un seul emploi, plutôt qu'en devant en cumuler plusieurs pour travailler assez d'heures. Le salaire horaire initial moyen des membres du groupe programme du PAS plus qui ont accepté le supplément était légèrement inférieur à celui de leurs vis-à-vis du PAS. En outre, le pourcentage des membres du groupe programme du PAS plus qui ont accepté le supplément est inférieur à celui de leurs homologues du PAS qui travaillaient pour des entreprises comptant moins de 20 employés, alors que l'inverse vaut pour celles des deux groupes qui travaillaient dans des entreprises de 20 à 99 employés[48]. Les avantages sociaux offerts par les employeurs des membres des deux groupes programme ayant accepté le supplément étaient à peu près les mêmes. Le pourcentage des bénéficiaires de certains services comme le régime de retraite, le régime d'assurance-santé et le régime d'assurance-médicaments était plus élevé chez les membres du groupe programme du PAS plus, tandis que les participantes du PAS l'emportaient pour d'autres avantages, comme le régime d'assurance-soins dentaires[49].

Comparativement au pourcentage des participantes du PAS ayant accepté le supplément, celui de leurs homologues du PAS plus qui travaillaient encore pour le même employeur au moment de l'enquête de suivi après 18 mois que lorsqu'elles avaient accepté le supplément est nettement inférieur. Les implications de l'incidence plus élevée des changements d'emploi chez les membres du groupe programme du PAS plus qui ont accepté le supplément que chez les participantes qualifiées du PAS ne sont pas claires. Peut-être les premières ont-elles trouvé de meilleurs emplois! (Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, le personnel du PAS plus n'a pas cessé de fournir des possibilités d'emploi aux participantes qui en avaient déjà trouvé un. Tout au contraire, les monitrices restaient à l'affût des possibilités d'emplois plus intéressants, sachant que les augmentations de salaire ou l'intérêt du travail seraient des facteurs importants pour le succès ou l'échec à long terme du programme.) Les nombreux

---

[48]Des études ont révélé l'existence d'une relation directe entre les salaires et la taille de l'employeur (*Brown et Medoff, 1989*; *Statistique Canada, 1998b*; *Morissette, 1993*).

[49]Quand la participante avait plus d'un emploi au moment d'accepter le supplément, c'est celui où elle travaillait le plus d'heures par semaine qui a été utilisé pour le calcul des moyennes du tableau 3.3.

changements d'emplois pourraient aussi être une indication que les participantes avaient de la difficulté à continuer à travailler à temps plein après avoir accepté le supplément.

Tableau 3.3 : Emploi à l'acceptation du supplément

Résultat	Gr. du PAS plus	Gr. du PAS
Description de l'emploi		
Avaient un emploi à l'acceptation du supplément (%)	88,4	89,6
Salaire horaire initial ($)	5,93	6,08
Taille de l'employeur (%)		
19 employés ou moins	57,6	69,5
20 à 99 employés	33,3	20,0
100 à 499 employés	6,9	8,4
500 employés ou plus	2,1	2,1
Syndiquées (%)	0,7	4,4
Avantages sociaux offerts par l'employeur (%)		
Régime de retraite	12,1	9,7
Régime d'assurance-soins dentaires	13,1	15,8
Régime d'assurance-santé	16,7	15,8
Régime d'assurance-médicaments	15,4	14,7
Continuité de l'emploi		
Avaient le même emploi au moment de l'entrevue après 18 mois (%)	44,9	61,5
N'avaient plus le même emploi au moment de l'entrevue après 18 mois (%)	55,1	38,5
Avaient quitté leur emploi (%)	31,3	14,6
Principales raisons d'avoir quitté l'emploi (%)		
Avaient trouvé un nouvel emploi	10,2	3,1
Conditions de travail	6,1	2,1
Étaient retournées aux études	2,7	0,0
Maladie ou invalidité	2,0	2,1
Responsabilités personnelles ou familiales	1,4	1,0
Conflit avec l'employeur	1,4	1,0
Bas salaire	0,7	2,1
Avaient déménagé	0,7	0,0
Autres	6,1	3,1
Avaient perdu leur emploi (%)	23,8	24,0
Principales raisons d'avoir perdu l'emploi (%)		
Mise à pied permanente	8,8	8,3
Nature saisonnière du travail	8,2	3,1
Renvoi par l'employeur	4,1	1,0
Déménagement ou abandon des affaires par l'employeur	2,0	5,2
Autres	0,7	6,3
Taille de l'échantillon (total = 243)	**147**	**96**

Sources : Les calculs sont basés sur les données de l'enquête de référence et sur celles de l'enquête de suivi après 18 mois.

Notes : Les moyennes sont basées uniquement sur les participantes ayant accepté le supplément. Si elles avaient plus d'un emploi lorsqu'elles l'ont accepté, le salaire initial, la taille de l'employeur, les avantages offerts et les renseignements concernant l'intéressée selon qu'elles travaillaient encore pour le même employeur ou pas, avec les raisons de leur départ ou de la perte de leur emploi dans ce cas-là correspondent à l'emploi dans lequel elles travaillaient le plus d'heures par semaine au moment de l'acceptation du supplément.

La taille des échantillons peut varier pour les mesures individuelles en raison des données manquantes.

Les réactions des participantes qui ont accepté le supplément lorsqu'elles quittaient un emploi ou qu'elles le perdaient et les principales raisons de ces deux situations donnent une idée de l'incidence des changements et des pertes d'emploi dans les deux groupes, puisque celles du PAS plus étaient plus susceptibles que les participantes qualifiées du PAS d'avoir quitté leur emploi, mais pas plus de l'avoir perdu. Il s'ensuit que les changements d'emploi plus nombreux des participantes du PAS plus étaient volontaires. En outre, un tiers des

participantes qualifiées du PAS plus qui avaient quitté leur emploi disaient en avoir trouvé un nouveau, comparativement au cinquième seulement de leurs homologues du PAS qui l'avaient quitté.

ACCEPTATION ET RÉCEPTION RÉGULIÈRE DU SUPPLÉMENT

Tous les mois, jusqu'à l'expiration du délai d'un an, de plus en plus de membres des groupes programme ont accepté le supplément. Parallèlement, d'autres participantes qui avaient accepté le supplément au cours des mois précédents ont cessé de se qualifier pour le toucher, parce qu'elles travaillaient moins d'heures ou qu'elles avaient perdu leur emploi. Les taux mensuels de réception du supplément reflètent l'impact net de ces deux phénomènes. La figure 3.2 illustre les taux mensuels de réception du supplément pour les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS, avec la différence entre les deux. En général, le taux mensuel de réception du supplément des membres du groupe programme du PAS plus a dépassé celui des membres du groupe programme du PAS au cours des 18 mois suivant la répartition au hasard. Toutefois, la différence a varié en importance selon le mois et n'a été statistiquement significative que pour quatre des 18 mois étudiés (les 10^{e}, 15^{e}, 16^{e} et 17^{e} mois).

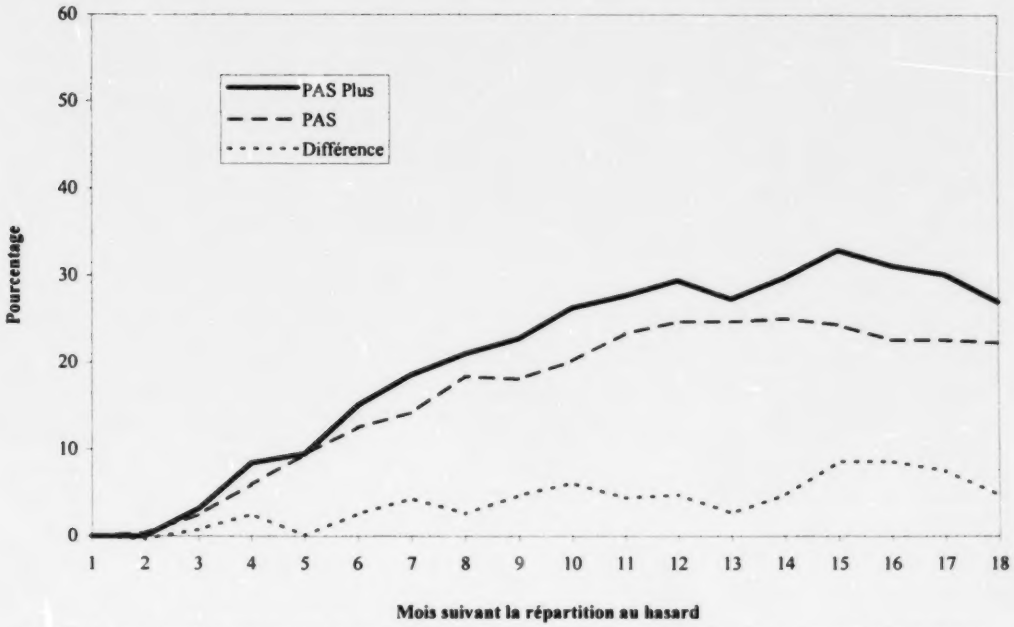
Le tableau 3.4 présente les impacts du PAS plus sur la continuité de la réception du supplément. Deux mesures de la continuité ont été analysées. La première consiste à vérifier si les membres de l'échantillon ont manqué un versement ou ont touché un supplément réduit au cours de la période allant de son acceptation à l'entrevue de l'enquête de suivi après 18 mois[50]. La deuxième est basée sur le nombre de mois de réception du supplément dans les huit premiers mois suivant son acceptation[51]. Il semble que le pourcentage additionnel d'acceptation du supplément qui est attribuable au PAS plus soit concentré chez des participantes qui n'ont pas réussi à recevoir le supplément sans interruption.

---

[50] Le nombre de mois entre l'acceptation du supplément et l'entrevue de l'enquête de suivi après 18 mois diffère pour chaque membre de l'échantillon, puisqu'elles ont accepté le supplément plus ou moins vite et que la date de leur entrevue dans le cadre de l'enquête de suivi varie, elle aussi.

[51] Les participantes pouvaient avoir des périodes où elles travaillaient moins d'heures sans qu'on cesse de leur verser le supplément. Si elles travaillaient en moyenne moins de 30 heures par semaine pendant une période de paye du supplément, le supplément était réduit en proportion la première et la deuxième fois que cela se produisait au cours d'une période de 12 mois. Le supplément n'était plus versé à partir de la troisième fois que cela arrivait dans une période de 12 mois. (Les participantes n'ont jamais touché plus de huit mois de versements du supplément sur cette période de 12 mois. Les premiers versements ont été versés dès janvier 1995 et les derniers en juin 1996. Comme les données sur le versement du supplément ne sont disponibles que jusqu'à la fin janvier 1997, nous n'avons pu observer que huit mois de versements pour les membres de l'échantillon qui avaient touché leurs premiers versements en juin 1996.) En moyenne, le premier versement du supplément a été reçu sept mois après l'acceptation, ce qui explique que le premier versement ait été reçu si tard par certaines des participantes. Pour faciliter l'interprétation des données, la période de huit mois commençant le premier mois de la réception du supplément est définie comme « les huit mois suivant l'acceptation du supplément. »

Figure 3.2 : Pourcentages mensuels de réception du supplément par les membres des groupes programmes du PAS plus et du PAS



Source : Calculs fondés sur les dossiers de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Le PAS plus n'a eu aucun impact sur le pourcentage des participantes qui n'ont jamais raté de versement du supplément ni touché un supplément réduit, alors que son impact de 14,5 points de pourcentage sur celui des participantes qui ont bel et bien manqué un versement ou dont le supplément a été réduit est statistiquement significatif. Cela laisse entendre que les participantes qualifiées additionnelles du PAS plus ont toutes manqué un versement ou touché un ou des versements réduits pendant quelques mois, après s'être qualifiées pour le supplément[52]. Les impacts du PAS plus sur la distribution du nombre de mois de réception du supplément révèlent que le programme n'a eu aucun effet sur le pourcentage des participantes qui ont reçu un versement du supplément tous les huit mois suivant leur acceptation. D'un autre côté, le pourcentage des membres du groupe programme du PAS plus qui ont reçu des versements de supplément un mois ou deux seulement est plus de cinq fois plus élevé que celui de leurs homologues du PAS. Le PAS plus a toutefois bel et bien accru le pourcentage des membres de l'échantillon qui ont reçu des versements du supplément presque tous les huit mois suivant leur acceptation. (Le pourcentage des membres du groupe programme du PAS plus qui ont touché des versements du supplément

[52]Comme *Lin et coll., 1998* l'ont souligné, pour la comparaison de la distribution des salaires des membres des groupe programme et du groupe témoin, l'analyse du tableau 3.4 ne prouve pas hors de tout doute que les participantes qualifiées additionnelles ont presque toutes manqué un versement ou touché un ou des versements réduits du supplément. Par exemple, il est possible que le PAS plus ait fait passer 10 % des participantes n'ayant pas accepté le supplément du groupe programme du PAS dans la catégorie de celles qui l'ont accepté et n'ont manqué aucun versement, en plus de faire passer 7 % d'entre elles dans la catégorie de celles qui ont accepté le supplément et ont manqué un versement et de faire passer aussi 7,5 % des membres de l'échantillon de la catégorie de celles qui ont accepté le supplément et n'ont manqué aucun versement dans la catégorie des participantes ayant accepté le supplément et manqué un versement. Dans le dernier cas, cet effet aurait pu se produire si le PAS plus avait aidé les participantes qui ont accepté le supplément à trouver de nouveaux emploi et que celles-ci avaient connu une interruption d'emploi pendant qu'elles attendaient de toucher leur premier versement du supplément, ce qui leur aurait fait manquer un versement ou toucher un versement réduit.

pour six ou sept mois est presque deux fois plus élevé que celui des membres du groupe programme du PAS.)

Tableau 3.4 : Impacts du PAS plus sur la réception du supplément

Résultat (%)	Gr. progr. du PAS plus	Gr. progr. du PAS	Différence (Impact)	Erreur type
Ont manqué des versements ou touché des versements réduits entre l'acceptation et l'entrevue de l'enquête de suivi après 18 mois				
N'avaient pas accepté le supplément	48,3	65,3	-17,0 ***	(4,1)
Ont manqué un versement ou touché un versement réduit	36,7	22,2	14,5 ***	(3,8)
N'ont ni manqué un versement, ni toucher un versement réduit	15,0	12,5	2,5	(2,9)
Mois de réception du supplément dans les huit mois suivant son acceptation				
N'avaient pas accepté le supplément	48,3	65,3	-17,0 ***	(4,1)
1-2 mois	7,3	1,4	6,0 ***	(1,7)
3-5 mois	10,8	7,6	3,2	(2,4)
6-7 moisths	15,7	8,7	7,1 ***	(2,7)
Tous les 8 mois	17,8	17,0	0,8	(3,2)
Taille de l'échantillon (total = 574)	**286**	**288**		

Sources : Calculs basés sur les données de l'enquête de suivi après 18 mois et sur les dossiers de paiement du Système d'information sur la gestion du programe (SIGP) du PAS.

Notes : Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les sommes et les différences peuvent varier légèrement en raison de l'arrondissement.

La raison la plus fréquemment invoquée par les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS qui ont accepté le supplément afin d'expliquer pourquoi elles avaient manqué un versement ou touché un versement réduit, c'est que leurs employeurs ne pouvaient pas leur offrir assez d'heures de travail (plus du tiers des participantes ayant accepté le supplément ont invoqué cette raison). Parmi celles qui avaient manqué un ou des versements ou touché un ou des versements réduits, les membres du groupe programme du PAS plus étaient plus susceptibles que celles du PAS de déclarer avoir perdu ou quitté leur emploi[53].

L'efficacité moindre du PAS plus en ce qui concerne la régularité de réception du supplément par ses participantes s'explique largement en raison des deux types de services d'emploi qu'il préconise et de l'hypothèse que ces services permettraient à des participantes particulièrement défavorisées de se qualifier pour obtenir le supplément. Cela dit, il ne faudrait pas sous-estimer l'importance de l'augmentation des taux d'acceptation du supplément qu'il a réussi à obtenir des membres de son groupe programme. En effet, les membres de l'échantillon qui ne se sont pas prévalues de l'offre de supplément dans le délai d'acceptation d'un an n'étaient plus admissibles, autrement dit, ne pouvaient plus toucher le supplément pendant la période à l'étude. Le fait que le PAS plus a permis à des participantes additionnelles de se qualifier signifie que l'incitatif financier offert pour qu'elles trouvent un emploi à temps plein pouvait continuer à leur être versé pendant trois ans. Il est donc possible qu'on puisse observer des taux plus élevés de réception du supplément mensuel (et par conséquent des taux d'emploi à temps plein plus élevés) chez les membres du groupe

[53]Pour cette question de l'enquête, on n'avait pas fait la distinction entre les emplois perdus et les emplois quittés.

programme du PAS plus dans les périodes de suivi plus longues qu'on étudiera dans les années à venir.

RAISONS DU REFUS DU SUPPLÉMENT

Le PAS plus a accru le pourcentage des participantes qui ont accepté l'offre de supplément, bien que de nombreuses membres des deux groupes programmes ne s'en soient quand même pas prévalues. Près des deux tiers des membres du groupe programme du PAS et près de la moitié de celles du PAS plus n'ont jamais accepté le supplément. Or, quand elles ont répondu à l'enquête de suivi après 18 mois, la très grande majorité des membres des groupes programme du PAS plus (88 %) et du PAS (86 %) ont répondu « Oui » quand on leur a demandé si elles auraient voulu se prévaloir de l'offre du PAS dans l'année où elles auraient pu se qualifier pour le supplément. Si la grande majorité des membres des deux groupes qui ont refusé le supplément auraient voulu l'accepter, pourquoi ne l'ont-elles pas fait? Même si leur traitement n'a pas été le même, les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS qui ont refusé le supplément ont donné des raisons étonnamment semblables de leur refus.

À l'enquête de suivi, ces participantes n'ayant pas accepté le supplément ont été invitées à comparer leur situation financière actuelle (environ 18 mois après la répartition au hasard) avec ce qu'elle aurait été à leur avis si elles avaient travaillé à temps plein, reçu le supplément de gains du PAS et cessé de toucher de l'aide au revenu. La majorité (69 %) des membres du groupe programme du PAS plus *et* du PAS qui ne s'étaient pas qualifiées pour le supplément ont dit que leur situation financière aurait été « bien meilleure » si elles avaient travaillé à temps plein en touchant le supplément. À cette majorité déjà imposante s'ajoutent 18 % des participantes du PAS plus ayant refusé le supplément et 16 % de celles du PAS qui l'ont refusé, toutes disant que leur situation financière aurait été légèrement plus favorable si elles l'avaient accepté. Bref, pour la grande majorité des participantes des deux groupes programme qui n'ont pas accepté le supplément, il ne semble pas que la principale raison du refus ait été l'insuffisance de l'incitatif financier.

Les raisons les plus fréquemment avancées par les participantes pour expliquer leur refus du supplément sont la difficulté de trouver du travail, la maladie ou l'invalidité ainsi que les responsabilités personnelles ou familiales. Des pourcentages quasi identiques — environ 40 % — des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS qui n'ont pas accepté le supplément ont déclaré que c'était essentiellement parce qu'elles n'avaient pas réussi à trouver un emploi. Les services d'emploi du PAS plus n'ont pas suffi à aider les participantes à surmonter les difficultés auxquelles elles faisaient face dans leur recherche d'emploi. La maladie ou l'incapacité se situe au deuxième rang parmi les raisons les plus fréquemment citées par les membres des deux groupes programme afin d'expliquer pourquoi elles n'ont pas pu accepter l'offre de supplément. Comme l'analyse des taux d'acceptation par sous-groupe l'a montré, ces obstacles-là pouvaient dépasser la capacité des services d'emploi offerts par le PAS plus. Enfin, les membres des deux groupes qui n'ont pas accepté le supplément ont fréquemment cité leurs responsabilités personnelles ou familiales dans ce contexte.

CONCLUSION

Les services offerts par le PAS plus ont aidé un pourcentage substantiel de participantes à se prévaloir de l'offre de supplément, en plus de celles qui l'ont accepté en raison de l'incitatif financier lui-même. Il s'ensuit qu'un pourcentage plus élevé de membres du groupe programme du PAS plus que du PAS se retrouveront dans les périodes de suivi à venir avec l'incitatif financier de travailler à temps plein. L'analyse présentée dans ce chapitre-ci a montré que le PAS plus a accru les taux d'acceptation du supplément pour une vaste gamme de sous-groupes. Il semble que l'ajout des services du PAS plus à l'incitatif financier a été particulièrement efficace pour les participantes qui auraient au départ préféré rester à la maison plutôt que d'aller travailler à l'extérieur, mais qu'il l'a été beaucoup moins pour celles qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard ou pour celles qui étaient malades ou souffraient d'une invalidité. La petite taille des échantillons de nombreux sous-groupes fait qu'il est difficile de conclure que la différence observée des impacts de certaines variables sur les taux d'acceptation du supplément était attribuable à l'ajout de services à l'offre de supplément plutôt qu'au hasard.

Les impacts du PAS plus sur la réception régulière (mensuelle) du supplément ont été modestes comparativement à ses impacts sur les taux d'acceptation. Les services offerts par le PAS plus n'ont pas accru le pourcentage des membres de l'échantillon qui ont réussi à toucher continuellement le supplément; en outre, les participantes qualifiées additionnelles du groupe programme du PAS plus ont eu de la difficulté à garder leurs emplois à temps plein. Comme il fallait travailler à temps plein et renoncer à toucher des prestations d'aide au revenu pour recevoir le supplément, les impacts modestes du PAS plus sur la réception du supplément laissent entendre que ses impacts sur ces résultats-là aussi ont été modestes (comparativement à ceux du PAS en tant que tel). Les constatations présentées dans ce chapitre ne donnent qu'une idée générale des impacts du PAS plus, mais le chapitre suivant analyse de façon plus détaillée ses impacts sur l'emploi et sur la réception d'une aide financière, en fonction d'une plus vaste gamme de résultats et d'une comparaison des comportements et des expériences des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS avec ceux et celles des membres du groupe témoin.

Chapitre 4 :
Impacts sur l'emploi, l'aide au revenu, les dépenses gouvernementales, le revenu familial et les conditions de vie de la famille

Comme nous l'avons vu au chapitre 3, un peu plus de la moitié des membres du groupe programme du PAS plus ont accepté l'offre de supplément du PAS, comparativement à juste un peu plus du tiers de celles du PAS comme tel. Dans ce chapitre, nous nous efforcerons de répondre à deux importantes questions, à savoir premièrement quels sont les impacts globaux du PAS plus sur les résultats économiques durant la période de suivi, et deuxièmement si le taux d'acceptation plus élevé chez les membres du groupe programme du PAS plus comparativement à celles du groupe programme du PAS a aussi entraîné des impacts plus importants sur ces mêmes résultats économiques. En d'autres termes, *l'ajout* de services à l'incitatif financier du PAS a-t-il convaincu plus de participantes de trouver un emploi à temps plein et de renoncer assez longtemps à l'aide au revenu pour qu'elles puissent améliorer leur situation économique, comparativement à l'offre de l'incitatif financier à elle seule?

Les résultats présentés dans le reste du chapitre se résument de la façon suivante.

- **La combinaison de l'offre d'un incitatif financier et de services de recherche d'emploi ainsi que de services connexes a plus que doublé le taux d'emploi à temps plein.** Pour le cinquième trimestre de la période de suivi, le taux d'emploi à temps plein des membres du groupe programme du PAS plus s'élevait à 33,0 %, comparativement à 15,6 % pour les membres du groupe témoin.
- **Le PAS plus a accru l'emploi à temps plein davantage que le PAS lui-même, mais seul un pourcentage infime de cette augmentation additionnelle de l'emploi à temps plein est attribuable aux services offerts.** Pour le cinquième trimestre de la période de suivi, le taux d'emploi à temps plein des membres du groupe programme du PAS plus était plus élevé de 2,4 points que celui des membres du groupe programme du PAS. Bref, l'impact incrémentiel n'était pas statistiquement significatif.
- **La combinaison de l'incitatif financier et des services offerts a réduit le taux de réception de l'aide au revenu.** Pour le cinquième trimestre de la période de suivi, le taux de réception de l'aide au revenu se situait à 60,7 % chez les membres du groupe programme du PAS plus, comparativement à 81,1 % chez celles du groupe témoin.
- **Le PAS plus a réduit le taux de réception de l'aide au revenu plus que le PAS lui-même, quoique le pourcentage additionnel de la réduction attribuable aux services soit infime.** Pour le cinquième trimestre de la période de suivi, le taux de réception de l'aide au revenu chez les membres du groupe programme du PAS plus était inférieur de 3,9 points à celui des membres du groupe programme du PAS. Là encore, l'impact incrémentiel n'est pas statistiquement significatif.

- **La combinaison de l'incitatif financier et des services a fait augmenter de façon significative le revenu familial après impôt.** Dans la période de six mois qui a précédé l'entrevue de l'enquête de suivi après 18 mois, le revenu familial des membres du groupe programme du PAS plus était supérieur de 156 $ à celui de leurs homologues du groupe témoin. La plus grande partie de l'augmentation (109 $) est attribuable aux services du PAS plus.

Le reste du chapitre est divisé en trois rubriques débouchant sur une conclusion succincte. Les deux premières rubriques sont consacrées aux éléments fondamentaux pour la compréhension des impacts, à savoir l'échantillon et les sources de données sur lesquels nous nous sommes fondés pour arriver aux constatations, ainsi que les effets *prévus* du PAS plus et du PAS sur les résultats clés. La rubrique suivante, qui constitue l'essentiel du chapitre, est une description des impacts estimatifs du PAS plus et du PAS sur l'emploi, les gains, l'aide au revenu et les paiements de transfert, ainsi que sur le revenu familial total et les conditions de vie de la famille des participantes.

DONNÉES ET ÉCHANTILLON

Les échantillons du groupe programme du PAS et du groupe témoin qui sont étudiés dans ce rapport sont des sous-ensembles d'autres échantillons déjà étudiés dans un rapport antérieur (*Lin et coll., 1998*). Les auteurs de ce rapport-là s'étaient fondés sur la totalité des membres de l'échantillon réparties au hasard entre novembre 1992 et mars 1995, mais nous nous sommes limités à celles qui ont été réparties au hasard entre novembre 1994 et mars 1995, c'est-à-dire au moment de la répartition au hasard des membres du groupe programme du PAS plus. L'échantillon des répondantes à l'enquête de suivi après 18 mois sur lequel nous nous sommes fondés pour notre rapport est beaucoup plus petit que celui du rapport de 1998, puisqu'il compte seulement 286 membres du groupe programme du PAS plus, avec 288 du groupe programme du PAS et 288 du groupe témoin, toutes prestataires de l'aide au revenu au Nouveau-Brunswick au moment de leur répartition au hasard et toutes sollicitées pour l'enquête de suivi après 18 mois[54].

Les données présentées dans ce chapitre sont tirées de plusieurs sources : l'enquête de référence, l'enquête de suivi après 18 mois, les dossiers de l'Aide au revenu et le Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS. Tous les résultats relatifs à l'emploi analysés dans les pages qui suivent sont fondés sur les réponses aux questions de l'enquête de suivi de 18 mois. Bien que cette enquête ait été conçue pour s'appliquer à toutes les membres de l'échantillon de recherche 18 mois après la répartition au hasard, certaines ont été sollicitées pour y répondre dès le 15^{e} mois suivant. Par conséquent, nous ne faisons état des résultats de l'enquête que jusqu'à la fin du 15^{e} mois (ou du cinquième trimestre) de la période de suivi, parce que nous avons des réponses de toutes les membres de l'échantillon pour cette période-là[55]. Par contre, les données sur les prestations d'aide au revenu et sur les versements du PAS sont tirées des dossiers administratifs, dans le premier cas des fichiers de données mensuelles de Développement des ressources humaines Canada (Région du

[54]En comparaison, l'échantillon de recherche de *Lin et coll., 1998* était composé de 1 259 membres du groupe programme du PAS et de 1 263 membres du groupe témoin correspondant, toutes du Nouveau-Brunswick, qui avaient été sollicitées pour l'enquête de suivi après 18 mois. Comme les échantillons des membres du groupe programme du PAS sont différents dans les deux rapports, les impacts du PAS sont différents aussi, quoique les différences observées ne soient pas substantielles.

[55]Pour les 16^{e}, 17^{e} et 18^{e} mois de la période de suivi, les données sur l'emploi ne sont pas disponibles à l'égard de 5, 48 et 820 personnes qui avaient respectivement répondu ces mois-là à l'enquête de suivi de 18 mois.

Nouveau-Brunswick) et dans le second des relevés de paiement du SIGP[56]. Les données sur ces résultats sont disponibles jusqu'à la fin du 18e mois (autrement dit du 6e trimestre) à l'égard de toutes les répondantes, ce qui explique pourquoi les résultats correspondants sont présentés pour une période de six trimestres.

EFFETS PRÉVUS SUR L'EMPLOI, L'AIDE AU REVENU REÇUE ET LES PAIEMENTS DE TRANSFERT DE FONDS

Effets prévus sur l'emploi

Effets de l'incitatif financier seulement : le PAS[57]

L'incitatif financier offert dans le cadre du PAS est censé accroître le pourcentage des membres du groupe programme travaillant à temps plein dès la première année du programme, parce qu'il n'est accessible qu'à celles qui ont un emploi où elles travaillent au moins 30 heures par semaine à un moment ou l'autre pendant cette année-là. Il s'ensuit que le PAS devrait aussi réduire dès la première année le pourcentage de ses participantes qui travaillent à temps partiel, puisque le supplément les encourage à trouver un emploi à temps plein, sans récompenser directement celles qui travaillent à temps partiel. L'impact sur les pourcentages d'emploi (à temps plein et à temps partiel) est moins évident, mais il devrait aussi être positif. En effet, l'emploi ne peut que s'accroître si certaines des membres du groupe programme qui acceptent le supplément n'auraient pas travailler sans lui, tandis qu'il devrait rester stable si toutes celles qui se prévalent de l'offre auraient travaillé à temps partiel sans elle.

Le PAS est aussi censé donner un supplément « inespéré » aux membres du groupe programme qui auraient travaillé à temps plein même sans qu'on leur offre ce supplément. Cela dit, puisque ces femmes touchent un supplément en échange de quelque chose qu'elles auraient fait de toute façon, l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein est naturellement inférieur à celui qu'il a sur le pourcentage d'acceptation du supplément. Les versements inespérés du supplément font augmenter le coût du PAS, mais ils font aussi augmenter le revenu des membres du groupe programme et contribuent à faire en sorte qu'il soit plus intéressant pour elles de continuer à travailler que de dépendre essentiellement de l'aide sociale.

L'ampleur des effets sur l'emploi de l'incitatif financier du PAS devrait varier avec le temps. Au cours de la première année suivant la répartition au hasard, ses impacts devraient s'accroître à mesure que de plus en plus de membres du groupe programme trouvent un emploi à temps plein, dans l'espoir d'obtenir le supplément. Après la première année, plus aucune autre membre du groupe programme ne peut obtenir le supplément, le délai d'admissibilité étant expiré. Les impacts sur l'emploi à temps plein devraient alors s'atténuer à la longue, et ce pour deux raisons. Premièrement, certaines des participantes ayant accepté le

---

[56]Les montants des prestations mensuelles d'aide au revenu correspondent au total en dollars des chèques de prestations régulières seulement, compte non tenu des paiements spéciaux (suppléments pour le combustible et chèques de retour aux études, par exemple). Bien que les dépenses de l'aide sociale soient par conséquent sous-déclarées, une vérification réalisée par Statistique Canada a confirmé que les paiements spéciaux versés au Nouveau-Brunswick ne représentent vraiment qu'une très petite partie (environ 5 %) de l'ensemble des paiements. Nous n'avons aucune raison de croire que les paiements spéciaux reçus diffèrent selon le groupe de recherche, et c'est pourquoi nous avons confiance que l'omission des paiements spéciaux versés au Nouveau-Brunswick n'a eu aucun effet sur notre estimation des impacts de l'aide au revenu.

[57]Pour une analyse plus complète des effets prévus de l'incitatif financier du PAS, voir *Lin et coll., 1998*.

supplément pourraient ne pas pouvoir — ou ne pas vouloir — continuer à travailler à temps plein. Cette baisse du taux d'emploi à temps plein des membres du groupe programme pourrait se concrétiser si le PAS encourage à travailler des femmes qui ont du mal à garder un emploi, en raison de leurs difficultés ou de leurs responsabilités personnelles, ou encore s'il incite des personnes peu stables à trouver un emploi. Deuxièmement, le taux d'emploi à temps plein des membres du groupe témoin devrait vraisemblablement augmenter avec le temps, de sorte qu'une partie de l'impact du PAS se dissiperait à mesure que certaines des membres du groupe témoin « rattraperaient » celles du groupe programme. Il s'ensuit que les impacts du PAS devraient plafonner environ un an après la répartition au hasard.

Effets de l'ajout de services : le PAS plus

Bien des membres du groupe programme du PAS qui voudraient travailler à temps plein pour obtenir le supplément doivent surmonter de gros obstacles pour trouver un emploi. L'ensemble de services de recherche d'emploi et d'autres services connexes offerts aux membres du groupe programme du PAS plus a été conçu pour éliminer certains de ces obstacles et pour faciliter la transition de l'aide sociale au travail. La combinaison d'un incitatif financier et de services aurait dû avoir un impact plus important sur l'emploi que l'offre d'un incitatif financier à elle seule, parce qu'elle était censée convaincre certaines membres du groupe programme d'accepter le supplément, alors qu'elles ne l'auraient pas fait seulement pour obtenir l'incitatif financier. D'un autre côté, les membres du groupe programme qui auraient travaillé à temps plein même sans qu'on leur offre un incitatif financier ne sont pas plus attirés par l'ajout de services. Il s'ensuit que les services offerts par le PAS plus ne devraient pas créer d'avantages supplémentaires inespérés pour les membres du groupe programme qui auraient travaillé de toute façon. En d'autres termes, tous les versements additionnels du supplément résultant de l'offre des services du PAS plus auraient dû aller à des personnes qui n'auraient pas trouvé d'emploi à temps plein si ces services ne leur avaient pas été fournis.

Effets prévus sur l'aide au revenu reçue et sur le supplément du PAS versé

Effets de l'incitatif financier à lui seul : le PAS

Comme les participantes ayant accepté le supplément étaient tenues de renoncer à l'aide au revenu, le PAS aurait dû réduire le pourcentage des prestataires de l'aide sociale parmi les membres du groupe programme. Au cours des 18 premiers mois du programme, ses impacts sur l'aide au revenu reçue auraient dû être à peu près les mêmes que ceux qu'il devait avoir sur l'emploi à temps plein, puisqu'il était censé encourager les participantes *à la fois* à travailler à temps plein et à abandonner l'aide au revenu. Tout comme son impact sur l'emploi à temps plein, celui qu'il était censé avoir sur le pourcentage des membres du groupe programme qui recevaient des prestations d'aide au revenu devait en théorie plafonner peu après la fin du délai d'acceptation d'un an.

Pendant la période de trois ans durant laquelle les participantes qualifiées ont droit au supplément, le PAS ne pourra peut-être pas faire économiser de l'argent au gouvernement, parce que les réductions des coûts de l'Aide au revenu ont pour corollaire une augmentation des dépenses gouvernementales pour le supplément versé. Pour les membres du groupe programme qui renoncent à l'aide au revenu afin de recevoir le supplément du PAS, les dépenses gouvernementales sont susceptibles aussi bien d'augmenter que de baisser, selon que le supplément versé est plus ou moins élevé que les prestations d'aide au revenu

épargnées[58]. Cela dit, dans la plupart des cas où le versement est un avantage inespéré, le PAS fait augmenter les dépenses gouvernementales, puisque la plupart des participantes qui touchent des suppléments inespérés auraient renoncé à l'aide au revenu même si le supplément ne leur avait pas été offert. Par conséquent, l'un des principaux facteurs déterminants de l'impact net du PAS sur les dépenses gouvernementales est la mesure dans laquelle il récompense des personnes qui auraient renoncé à l'aide au revenu de toute façon.

Effets de l'ajout de services : le PAS plus

Parallèlement à ses impacts sur l'emploi à temps plein, l'ajout des services d'emploi du PAS plus devrait en principe accroître l'impact du PAS sur l'aide au revenu reçue. Le PAS plus devrait en effet réduire plus que le PAS le pourcentage des participantes qui sont prestataires de l'aide au revenu ainsi que les prestations d'aide au revenu elles-mêmes, parce qu'un plus grand nombre de membres de son groupe programme devraient réussir à trouver un emploi à temps plein.

L'ajout de services n'est toutefois pas susceptible d'influer sur le pourcentage des prestataires de l'aide au revenu parmi celles qui auraient pu *aussi bien* toucher de l'aide au revenu que le supplément du PAS. Comme nous l'avons vu sous la rubrique qui précède, tant le PAS plus que le PAS devraient faire augmenter les dépenses gouvernementales, en raison des gains inespérés que le supplément versé représente pour les participantes qui auraient renoncé de toute façon à l'aide au revenu, mais il est peu probable qu'offrir des services fasse augmenter le nombre de ces participantes-là. En effet, beaucoup d'entre elles sont des personnes qui travaillaient déjà à temps plein au moment où le supplément du PAS a commencé à être offert. De toute évidence, elles étaient donc automatiquement admissibles au supplément du PAS et n'avaient pas immédiatement besoin des services du PAS plus. En outre, beaucoup d'autres travaillaient déjà à temps partiel ou étaient prêtes à commencer à travailler au moment de l'offre initiale du supplément, et celles-là aussi n'étaient guère susceptibles d'avoir besoin des services du PAS plus. On peut donc conclure que, même si le PAS plus devrait accroître le nombre des participantes qui réussissent à trouver un emploi à temps plein et cessent par conséquent de toucher des prestations d'aide au revenu, il ne fait probablement pas augmenter le nombre de celles pour qui le supplément est un avantage inespéré et, partant, le nombre de personnes touchant *aussi bien* des prestations d'aide au revenu que le supplément du PAS.

Après la fin de la période de 18 mois analysée dans ce rapport, le pourcentage des membres des deux groupes programme et du groupe témoin qui sont prestataires de l'aide au revenu devrait continuer à baisser, quoique moins pour les deux groupes programme que pour le groupe témoin, étant donné que certaines des membres des deux premiers groupes qui auraient normalement renoncé à l'aide au revenu après le 18^{e} mois ont été poussées à y renoncer plus tôt en raison du délai d'un an d'admissibilité au supplément du PAS.

[58]En raison de ses impacts sur l'emploi et les gains, le PAS pourrait faire augmenter les recettes fiscales et avoir des répercussions sur le crédit d'impôt pour enfants et sur l'assurance-chômage, par exemple. Ses impacts sur ces autres volets des dépenses gouvernementales sont présentés au tableau 4.4.

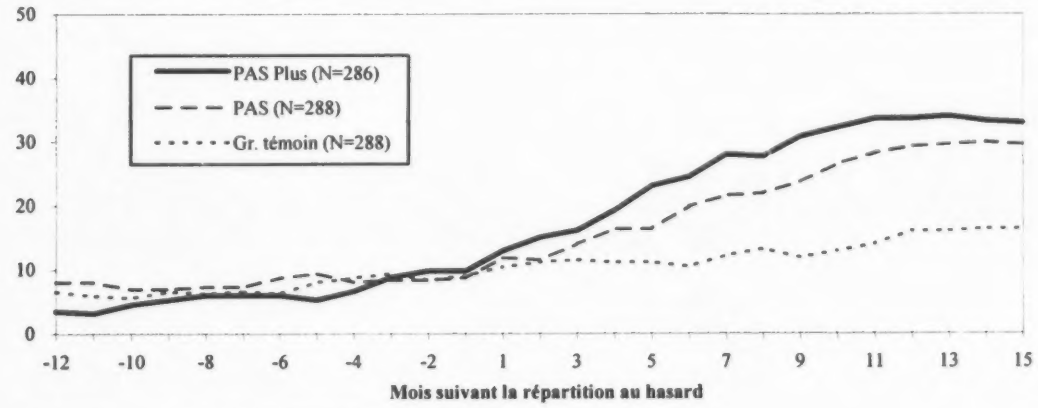
IMPACTS ESTIMATIFS SUR L'EMPLOI, LES GAINS, L'AIDE AU REVENU ET LES PAIEMENTS DE TRANSFERT DE FONDS

Impacts estimatifs sur l'emploi et les gains moyens

La figure 4.1 présente les pourcentages des membres de chaque groupe de recherche qui travaillaient à temps plein, à temps partiel et soit à temps plein, soit à temps partiel pour chacun des 15 premiers mois de la période de suivi. C'est un graphique révélateur à plusieurs égards : 1) la combinaison des services et de l'incitatif financier du PAS plus accroît tant l'emploi à temps plein que l'emploi global (à temps plein et à temps partiel), 2) elle accroît l'emploi à temps plein et l'emploi global plus que l'incitatif financier du PAS ne le fait à lui seul et 3) les différences entre les pourcentages d'emploi à temps plein résultant du PAS plus et du PAS semblent s'estomper dans les derniers mois, tandis que les différences de l'emploi global se maintiennent.

Figure 4.1 : Pourcentages mensuels d'emploi des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin

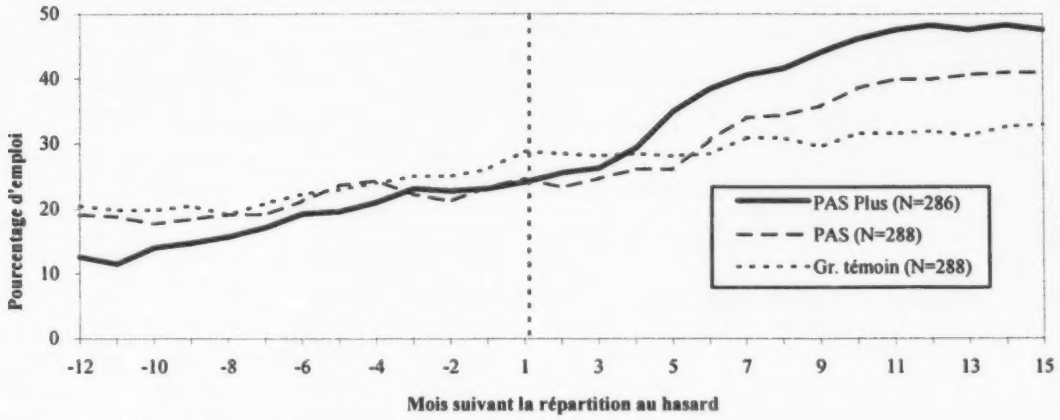
a. Pourcentages mensuels d'emploi à temps plein



b. Pourcentages mensuels d'emploi à temps partiel

Figure 4.1 : Pourcentages mensuels d'emploi des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin (suite)

c. Pourcentages mensuels d'emploi à temps plein ou à temps partiel



Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 18 mois.

La figure 4.2 présente pour sa part les gains mensuels moyens des membres de chaque groupe de recherche pour les 15 premiers mois de la période de suivi. Les tendances sont compatibles avec celles de l'emploi, à la figure 4.1. Pour la plus grande partie de la période de suivi de 15 mois, les gains moyens des membres des deux groupes programme (celui du PAS plus et celui du PAS) sont plus élevés que les gains moyens des membres du groupe témoin. En outre, les gains moyens des membres du groupe programme du PAS plus sont plus élevés que ceux de leurs homologues du PAS, ce qui laisse entendre que la combinaison de l'incitatif financier et des services accroît plus les gains des participantes que si seul l'incitatif financier est offert.

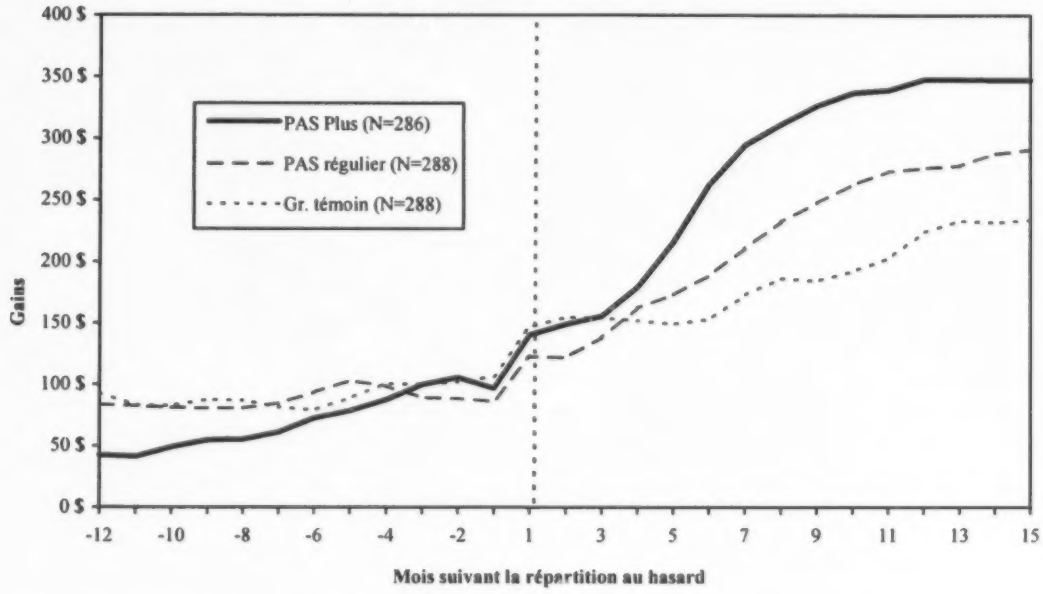
La répartition au hasard avait pour objet de rendre les trois groupes comparables avant l'enquête de référence. Les figures 4.1 et 4.2 révèlent toutefois quelques légères différences qui pourraient être attribuables à la petite taille des échantillons. Par exemple, les gains mensuels moyens des membres du groupe programme du PAS plus sont inférieurs à ceux des membres du groupe programme du PAS et aux gains des membres du groupe témoin du 12^{e} au 3^{e} mois précédant la répartition au hasard, puis légèrement supérieurs aux gains mensuels moyens des membres du groupe programme du PAS pour le 2^{e} et le 1er mois qui l'ont précédée. En raison de ces différences (ainsi que d'autres petites différences de certaines caractéristiques de référence), les impacts estimatifs présentés au tableau 4.1 (et dans tous les tableaux suivants) sont ajustés en fonction des effets de plusieurs caractéristiques de référence[59]. Les impacts non ajustés sont présentés en annexe. Il vaut la peine de souligner

[59]Les impacts estimatifs et les résultats moyens sont dérivés d'un modèle de régression qui fait appel à une méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) comprenant des indicateurs des membres de l'échantillon du groupe programme du PAS plus et du groupe témoin, ainsi que 16 caractéristiques de référence relatives à la répondante et à sa famille, à titre de covariables additionnelles, soit les prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu pendant les quatre trimestres précédant la répartition au hasard, les gains mensuels moyens pour ces quatre mêmes trimestres, l'âge et l'âge au carré de même que des variables fictives correspondant au sexe féminin, au fait que les participantes n'ont pas terminé leurs études secondaires, qu'elles travaillent ou pas au moment de l'enquête de référence, qu'elles aiment aller travailler ou pas, qu'elles s'attendent à être mariées dans un an ou pas et enfin qu'elles s'attendent à travailler dans un an ou pas. Le modèle

(suite)

que, même si l'ajustement réduit l'importance des impacts dans bien des cas, il n'influe nullement sur leur distribution générale[60].

Figure 4.2 : Gains mensuels moyens des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin



Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 18 mois.
Note : La taille des échantillons varie selon le mois, parce que certaines données sur les gains font défaut.

Les estimations présentées au tableau 4.1 sont des évaluations mensuelles pour chaque trimestre, à partir de celui de la répartition au hasard. La première colonne du tableau est consacrée aux taux d'emploi à temps plein, à temps partiel et global des membres du groupe programme du PAS plus (autrement dit au pourcentage d'entre elles qui étaient employées à temps plein, à temps partiel et employées à temps plein ou à temps partiel, avec leurs gains moyens). La deuxième et la troisième colonnes présentent les mêmes résultats, respectivement pour les membres du groupe programme du PAS et pour celles du groupe témoin. La quatrième colonne contient les impacts estimatifs du PAS plus (incitatif financier *et* services), soit la différence entre chacun de ces résultats des membres du groupe programme du PAS plus et de celles du groupe témoin. La cinquième colonne présente l'erreur type estimative des impacts du PAS plus. La sixième et la septième colonnes montrent les impacts estimatifs et l'erreur type du PAS (incitatif financier seulement), qui équivaut à la différence entre chacun des résultats pour les membres du groupe programme du PAS et pour celles du groupe témoin. Enfin, la huitième et la neuvième colonnes présentent les impacts *incrémentiels* estimatifs et l'erreur type du PAS plus comparativement

comprenait aussi des variables fictives précisant si chacune des covariables était présente ou manquante. Pour qu'il soit possible de comparer les taux réels d'acceptation du supplément et la distribution du supplément reçu entre les groupes programmes du PAS et du PAS, les impacts sur l'acceptation et la réception du supplément présentés au chapitre 3 n'ont pas été ajustés en fonction des différences des caractéristiques de référence.

[60] L'ajustement réduit aussi les erreurs types des impacts estimatifs, mais les impacts ajustés statistiquement significatifs sont moins nombreux s'ils n'étaient pas ajustés, en raison de leur ampleur moindre.

au PAS (autrement dit l'impact de l'ajout de ses services), qui correspond à la différence entre chacun des résultats pour les membres du groupe programme du PAS plus et pour celles du PAS[61]. Il est important de souligner que les impacts incrémentiels du PAS présentés dans la huitième colonne équivalent à la différence entre ses impacts et ceux du PAS, qui sont présentés respectivement à la quatrième et à la sixième colonnes.

Le premier panneau du tableau révèle que le PAS plus et le PAS ont tous deux un impact marqué sur l'emploi à temps plein. Dans le cas du PAS plus, les plus gros impacts estimatifs se sont produits au cours du quatrième trimestre, quand le programme a accru le taux d'emploi à temps plein de 19,3 points, puisque 32,9 % des membres du groupe programme travaillaient alors au moins 30 heures par semaine, ce qui est plus que le double du taux d'emploi des membres du groupe témoin (13,6 %). Les impacts estimatifs observés pour le cinquième trimestre étaient un peu moins importants, mais toujours substantiels.

Les plus gros impacts estimatifs du PAS ont eu lieu au cours du quatrième et du cinquième trimestre, quand il a accru de 15 points le taux d'emploi à temps plein. Dans le quatrième trimestre, plus du quart (28,7 %) des membres de son groupe programme travaillaient au moins 30 heures par semaine, comparativement au huitième environ (13,6 %) de celles du groupe témoin. Du quatrième au cinquième trimestre, le taux d'emploi à temps plein des membres du groupe témoin a augmenté autant que celui des membres du groupe programme du PAS, dont l'impact sur l'emploi à temps plein s'est donc maintenu à 15 points.

Pour chaque trimestre, les impacts du PAS plus ont été plus importants que ceux du PAS (8^{e} colonne), ce qui implique que la combinaison de l'incitatif financier *et* des services offerts a de plus gros impacts sur l'emploi à temps plein que l'incitatif financier offert isolément. Cet impact *incrémentiel* du PAS plus n'a toutefois été statistiquement significatif qu'au troisième trimestre, où il a plafonné à 5,4 points. Par la suite, il a commencé à baisser, tombant à 2,4 points pour le cinquième trimestre. Il a même baissé du troisième au quatrième trimestres, en dépit d'une augmentation de ses impacts et de ceux du PAS. (Du quatrième au cinquième trimestres, l'impact incrémentiel du PAS plus a baissé parce que celui du PAS lui-même est demeuré inchangé pendant que le sien baissait.)

L'importance des impacts sur l'emploi à temps plein reflète le résultat net de deux effets. Premièrement, le PAS encourage l'emploi à temps plein chez des participantes qui ne travailleraient pas du tout sans l'incitatif financier qu'il leur propose. Deuxièmement, le PAS encourage les participantes qui travailleraient normalement à temps partiel à accroître leur nombre d'heures de travail jusqu'à au moins 30 heures par semaine. Il devrait donc réduire le pourcentage des membres du groupe programme qui travaillent à temps partiel, tout en accroissant le pourcentage de celles qui travaillent soit à temps plein, soit à temps partiel moins que le pourcentage de celles qui travaillent à temps plein. Comme on peut le voir au deuxième et au troisième panneaux du tableau 4.1, pour chaque trimestre, les impacts du PAS plus et du PAS sur l'emploi à temps partiel sont négatifs, et leurs impacts sur l'emploi global sont inférieurs à ceux qu'ils ont sur l'emploi à temps plein.

[61]Dans le cas des impacts incrémentiels du PAS plus, la présence d'un astérisque indique qu'ils sont significativement différents de ceux du PAS.

Tableau 4.1 : Impacts ajustés du PAS plus sur l'emploi et les gains

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Taux d'emploi à temps plein (%)[a]									
Premier trimestre	15,0	13,4	9,7	5,3 **	(2,3)	3,8 *	(2,3)	1,5	(2,3)
Deuxième trimestre	22,2	18,6	9,9	12,3 ***	(2,7)	8,7 ***	(2,7)	3,6	(2,7)
Troisième trimestre	28,8	23,3	11,4	17,4 ***	(3,0)	11,9 ***	(3,0)	5,4 *	(3,0)
Quatrième trimestre	32,9	28,7	13,6	19,3 ***	(3,2)	15,0 ***	(3,1)	4,3	(3,2)
Cinquième trimestre	33,0	30,6	15,6	17,4 ***	(3,3)	15,0 ***	(3,3)	2,4	(3,3)
Taux d'emploi à temps partiel (%)[b]									
Premier trimestre	11,2	12,6	16,0	-4,8 **	(2,1)	-3,4	(2,1)	-1,4	(2,1)
Deuxième trimestre	12,6	10,5	16,4	-3,7	(2,4)	-5,8 **	(2,3)	2,1	(2,4)
Troisième trimestre	13,2	13,3	17,2	-4,0	(2,7)	-4,0	(2,7)	0,0	(2,7)
Quatrième trimestre	14,2	12,5	16,6	-2,4	(2,7)	-4,0	(2,6)	1,7	(2,7)
Cinquième trimestre	14,4	11,9	15,6	-1,2	(2,7)	-3,7	(2,7)	2,5	(2,7)
Taux d'emploi global (%)									
Premier trimestre	26,2	26,1	25,7	0,5	(1,8)	0,4	(1,8)	0,1	(1,8)
Deuxième trimestre	34,8	29,1	26,3	8,6 ***	(2,7)	2,8	(2,7)	5,7 **	(2,8)
Troisième trimestre	42,0	36,6	28,6	13,4 ***	(3,2)	8,0 **	(3,2)	5,4 *	(3,2)
Quatrième trimestre	47,1	41,2	30,2	16,9 ***	(3,3)	11,0 ***	(3,2)	5,9 *	(3,3)
Cinquième trimestre	47,4	42,5	31,1	16,2 ***	(3,4)	11,4 ***	(3,4)	4,9	(3,4)
Gains moyens ($/mois)									
Premier trimestre	149	141	134	15	(18)	7	(18)	8	(18)
Deuxième trimestre	216	188	140	76 ***	(25)	48 *	(25)	28	(25)
Troisième trimestre	309	245	169	140 ***	(31)	76 **	(31)	64 **	(31)
Quatrième trimestre	339	286	196	143 ***	(33)	91 ***	(32)	52	(33)
Cinquième trimestre	341	304	221	120 ***	(33)	83 **	(33)	37	(33)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois.

Notes : Les estimations pour la période du premier au cinquième trimestre inclusivement sont calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles pour les trois mois d'un trimestre.

Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles, en raison des valeurs manquantes.

Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a] « Emploi à temps plein » s'entend de travailler au moins 30 heures par semaine pour au moins une semaine pendant le mois.

[b] « Emploi à temps partiel » s'entend d'avoir un emploi, mais pas un emploi à temps plein pendant le mois.

Avant le troisième trimestre, et le PAS plus, et le PAS ont eu des impacts statistiquement significatifs sur l'emploi à temps partiel. Par la suite, ces impacts ont baissé et n'ont plus jamais été statistiquement significatifs. Les impacts sur l'emploi à temps partiel ont baissé davantage pour le groupe programme du PAS plus que pour celui du PAS. Cette réduction plus marquée des impacts sur l'emploi à temps partiel du PAS plus pourrait être attribuable à la possibilité que de nombreuses participantes attirées par les services de recherche d'emploi qu'on leur proposait pour travailler à temps plein ont réduit leur nombre d'heures de travail hebdomadaire et ne travaillent plus qu'à temps partiel, ce qui compenserait les impacts négatifs du PAS plus pour d'autres participantes que l'incitatif financier aurait convaincues de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein. Il est possible aussi que les participantes passées d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, aient perdu leurs emplois, tandis que les membres du groupe témoin qui travaillaient à temps partiel décrochaient des emplois à temps plein[62].

Comme les impacts sur l'emploi à temps partiel sont à toutes fins utiles inexistants pour les membres du groupe programme du PAS plus au cinquième trimestre de la période de suivi, les impacts sur l'emploi global se rapprochent énormément des impacts sur l'emploi à temps plein (16,2 points comparativement à 17,4). Pour les trimestres qui précèdent, les impacts sur l'emploi global étaient légèrement inférieurs aux impacts sur l'emploi à temps plein (13,4 points comparativement à 17,4 pour le troisième trimestre, par exemple). Cela dit, la persistance des effets négatifs du PAS sur l'emploi à temps partiel des membres de son groupe programme a provoqué une tendance constante à la réduction de ses impacts sur l'emploi comparativement à ceux qu'il a sur l'emploi global. Pour le cinquième trimestre, par exemple, l'impact du PAS sur l'emploi global n'était plus que de 11,4 points, comparativement à 15,0 points dans le cas de l'emploi à temps plein.

Le dernier panneau du tableau 4.1 présente les impacts estimatifs sur les gains moyens. Les moyennes des gains ont été calculées pour la totalité des membres des groupes programme ou du groupe témoin, y compris celles qui n'avaient pas de gains parce qu'elles ne travaillaient pas. Les estimations révèlent que, à partir du deuxième trimestre, tant le PAS plus que le PAS avaient des impacts statistiquement significatifs sur les gains. Les impacts du PAS plus étaient invariablement plus importants que ceux du PAS[63]. Le résultat, c'est que l'impact *incrémentiel* du PAS plus sur les gains comparativement au PAS (impact attribuable à l'ajout des services) est positif pour tous les trimestres et statistiquement significatif pour le troisième.

---

[62]Si l'ajout de services encourage les participantes à trouver des emplois à temps plein, celles qu'il a convaincues de trouver un emploi à temps plein sont aussi susceptibles de cesser de travailler autant que de continuer à le faire. Une analyse dont les résultats ne figurent ni dans les tableaux, ni dans les figures de ce rapport a révélé qu'environ 31 % des membres du groupe programme du PAS plus ont trouvé des emplois à temps plein et travaillé à temps partiel pendant chacun des trimestres qui ont suivi, comparativement à 25 % des membres du groupe programme du PAS, ce qui équivaut à un impact de six points. L'ajout de services a influé presque autant sur la possibilité que les participantes trouvent un emploi à temps plein, travaillent à temps plein pendant un certain nombre de trimestres, puis passent ensuite un trimestre sans travailler. (Plus de 10 % des membres du groupe programme du PAS plus l'ont fait, comparativement à 5,6 % de celles du groupe programme du PAS.) Enfin, la possibilité qu'une participante trouve un emploi à temps plein, travaille à temps plein pendant plusieurs trimestres puis passe un trimestre à travailler à temps partiel a légèrement augmenté. (Près de 3 % des membres du groupe programme du PAS plus l'ont fait, comparativement à 1 % de celles du PAS.)

[63]Les impacts sur les gains pour l'ensemble de l'échantillon du PAS étaient plus importants que ceux qui ont été présentés ici (voir *Lin et coll., 1998*). Par exemple, l'impact sur les gains du PAS au cours du cinquième trimestre s'élevait à 134 $, comparativement aux 83 $ du tableau. On ne sait pas pourquoi les impacts sur les gains du PAS sont à ce point inférieurs dans l'échantillon de l'étude du PAS plus. Il est possible que cette anomalie soit imputable à la petite taille de l'échantillon.

Impacts estimatifs sur la distribution des salaires et des heures de travail

Le PAS plus et le PAS ont tous deux accru l'emploi, mais quelles sortes d'emplois les travailleuses additionnelles ont-elles trouvé? Le tableau 4.2 avance une réponse à deux aspects de cette question, le taux de rémunération horaire et le nombre d'heures de travail par semaine, pour le 15e mois[64].

La réalité économique fait que les participantes capables de trouver des emplois très bien payés seraient susceptibles d'aller travailler même sans qu'on leur offre un supplément de gains : les résultats présentés au tableau 4.2 le confirment. Les données de la quatrième colonne du panneau du haut montrent que le PAS plus a réduit de 15,2 points le pourcentage des participantes qui ne travaillaient pas au 15e mois. En outre, la plus forte augmentation du taux d'emploi a été constatée pour les taux de rémunération horaire différant de moins de 1 $ du salaire minimum de la province, qui s'élevait à 5,25 $ dans le mois civil correspondant au 15e mois de l'étude (période de janvier 1995-mai 1996)[65]. La tendance se maintient lorsqu'on isole les effets de l'ajout des services (8e colonne), qui a bel et bien réduit de 4,4 points (la différence n'est pas statistiquement significative) le pourcentage des participantes sans emploi; toutefois, la plupart des participantes qualifiées additionnelles avaient un taux de rémunération horaire différant de moins de 1 $ du salaire minimum de la province. Cela dit, il est plutôt étonnant que l'ajout des services ait aussi accru le pourcentage des emplois payés de 7 $ à 7,99 $ l'heure, car c'est une inversion de l'effet de l'incitatif financier comme tel. Cette constatation signifie peut-être que les services offerts aident certaines participantes à trouver des emplois mal payés leur permettant de se qualifier pour le supplément du PAS, en aidant toutefois d'autres participantes à trouver des emplois un peu mieux rémunérés.

Quel effet le PAS a-t-il sur le nombre d'heures de travail par semaine? Comme les membres du groupe programme doivent travailler 30 heures par semaine pour l'obtenir, il est possible que son principal impact sur la durée hebdomadaire du travail corresponde au pourcentage d'emplois à 30 heures par semaine. Une concentration comme celle-là pourrait aussi être favorisée du fait que le supplément du PAS est réduit de 0,50 $ par dollar additionnel gagné quand les participantes travaillent 30 heures par semaine. Si celles qui ont accepté le supplément pouvaient choisir librement leur nombre d'heures de travail et qu'elles étaient influencées par ce « taux d'imposition implicite » élevé (ces deux hypothèses ne sont peut-être pas fondées), beaucoup d'entre elles choisiraient de ne pas travailler plus de 30 heures par semaine. D'un autre côté, comme beaucoup d'emplois à temps plein exigent 35

---

[64] Pour plus de détails sur le calcul des taux de rémunération horaire et des heures de travail, voir *Lin et coll., 1998*. Afin d'être comparable avec les autres rapports du PAS sur les constatations de l'enquête de suivi de 18 mois, ce rapport précise les impacts sur les taux de rémunération horaire et sur les heures de travail pour le 15e mois, même si les impacts sur l'emploi à temps plein ajustés en fonction du modèle de régression du PAS plus ont plafonné au 9e mois.

[65] Comme *Lin et coll., 1998* l'a toutefois souligné, pour le PAS comme tel, la comparaison des distributions des salaires des membres du groupe programme et du groupe témoin ne peut pas prouver hors de tout doute que le PAS plus a incité 15,2 % des membres de son groupe programme à travailler à un taux de rémunération horaire de 5 $ à 5,99 $ alors qu'elles auraient été cantonnées dans la catégorie « Sans emploi » si seul le supplément leur avait été offert. D'autres scénarios sont aussi compatibles avec les données recueillies. Par exemple, il est possible que le PAS ait fait passer 4,0 % des membres de son groupe programme de la catégorie « Sans emploi » à la catégorie la mieux rémunérée (8 $ ou plus l'heure), qu'il en ait fait passer 11,2 % de la catégorie « Sans emploi » à celle des participantes payées « De 5 $ à 5,99 $ », et que 7,5 % des participantes payées plus de 5,99 $ l'heure se soient retrouvées à cause de lui dans la catégorie de celles payées « De 5 $ à 5,99 $ » l'heure. Ce dernier scénario aurait pu se concrétiser si le supplément avait permis à certaines des membres du groupe programme d'accepter des emplois moins bien rémunérés, mais plus intéressants que ceux qu'elles avaient à d'autres égards, comme les conditions de travail, la stabilité ou les perspectives à long terme.

Tableau 4.2 : Impacts ajustés du PAS plus sur la distribution des salaires et des heures de travail pour le 15e mois

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Taux de rémunération horaire (% de chaque catégorie)									
Sans emploi	53,0	57,4	68,1	-15,2 ***	(3,6)	-10,7 ***	(3,6)	-4,4	(3,6)
Salaire non déclaré[a]	0,1	2,4	2,0	-1,9 *	(1,0)	0,4	(1,0)	-2,2 **	(1,0)
Moins de 5 $	3,0	2,7	3,4	-0,3	(1,4)	-0,7	(1,4)	0,3	(1,4)
De 5 $ à 5,99 $	26,7	21,1	8,0	18,7 ***	(3,2)	13,2 ***	(3,1)	5,5 *	(3,2)
De 6 $ à 6,99 $	6,4	10,1	7,9	-1,5	(2,3)	2,2	(2,3)	-3,7	(2,3)
De 7 $ à 7,99 $	6,3	2,2	3,3	3,1 *	(1,6)	-1,1	(1,6)	4,1 **	(1,6)
8 $ ou plus	4,5	4,2	7,4	-2,9	(1,8)	-3,2 *	(1,8)	0,3	(1,8)
Heures de travail par semaine (% de chaque catégorie)									
Sans emploi	53,0	57,4	68,1	-15,2 ***	(3,6)	-10,7 ***	(3,6)	-4,4	(3,6)
Heures par semaine non déclarées[a]	0,3	0,9	0,9	-0,6	(0,7)	-0,1	(0,7)	-0,6	(0,7)
Moins de 30	14,3	11,6	15,2	-1,0	(2,8)	-3,7	(2,8)	2,7	(2,8)
30	8,5	6,1	1,1	7,4 ***	(1,9)	4,9 ***	(1,9)	2,4	(1,9)
31-34	4,6	3,7	0,1	4,6 ***	(1,4)	3,6 ***	(1,4)	1,0	(1,4)
35	4,5	5,1	2,9	1,6	(1,7)	2,2	(1,7)	-0,6	(1,7)
36-39	3,1	2,1	2,5	0,6	(1,3)	-0,4	(1,3)	1,0	(1,3)
40	7,6	10,7	5,3	2,3	(2,2)	5,4 **	(2,2)	-3,1	(2,2)
Plus de 40	4,1	2,5	3,8	0,3	(1,5)	-1,3	(1,5)	1,5	(1,5)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois.

Notes : Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont exprimés comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a]Les membres de l'échantillon de cette catégorie avaient un emploi pendant le mois, mais elles n'ont pas donné suffisamment d'information sur leurs heures de travail ni sur leurs gains pour qu'on puisse calculer les résultats correspondants.

à 40 heures de travail par semaine, le PAS pourrait accroître la probabilité que les participantes travaillent plus de 35 heures par semaine. Le tableau révèle que l'ajout des services à l'incitatif financier a fait augmenter les pourcentages des membres du groupe programme qui travaillaient soit 30 heures par semaine, soit de 31 à 34 heures par semaine, quoique l'augmentation soit plus marquée dans la première de ces deux catégories. Par contre, l'ajout des services n'a eu aucun effet mesurable sur le nombre d'heures de travail pour le 15^{e} mois[66].

Impacts estimatifs sur l'aide au revenu et les paiements de transfert de fonds

L'augmentation de l'emploi à temps plein que le PAS plus a rendue possible comparativement à celle qui découle du PAS lui-même devrait normalement entraîner des différences entre les résultats des deux programmes au chapitre de l'aide au revenu reçue. Premièrement, comme avoir un emploi à temps plein qualifie les participantes et leur permet de toucher le supplément du PAS, le pourcentage de réception du supplément devrait être plus élevé pour les membres du groupe programme du PAS plus que pour celles du PAS. Deuxièmement, puisque les participantes doivent renoncer à l'aide au revenu pour recevoir le supplément, le pourcentage des prestataires de l'aide au revenu devrait être moins élevé chez les membres du groupe programme du PAS plus que chez celles du PAS. Toutefois, étant donné qu'on ne prévoit aucun autre avantage inespéré pour les premières, le pourcentage de celles d'entre elles qui reçoivent *soit* des prestations d'aide au revenu, *soit* le supplément du PAS ne devrait pas être plus élevé que celui de leurs homologues du PAS.

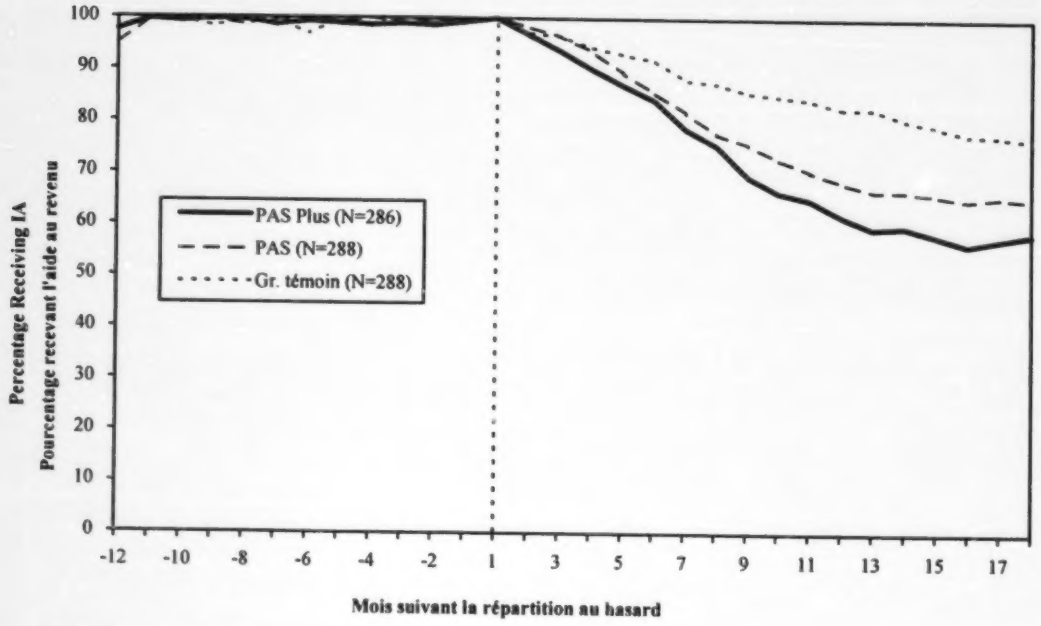
Les figures 4.3 et 4.4 montrent que le pourcentage des membres du groupe témoin qui recevaient de l'aide au revenu et les paiements d'aide au revenu eux-mêmes ont régulièrement baissé du 1er au 18^{e} mois, ce qui tout à fait conforme à la dynamique de l'aide sociale[67]. La baisse de ces deux variables est plus importante encore pour les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS, comme il fallait s'y attendre, puisqu'elles devaient cesser d'être prestataires de l'aide au revenu pour recevoir le supplément du PAS. (La baisse est plus forte chez les membres du groupe programme du PAS plus que chez celles du PAS; c'est logique, compte tenu des impacts accrus du PAS plus sur l'emploi à temps plein.) À la fin de la période étudiée de 18 mois, il faudra s'attendre à ce que les pourcentages des membres des deux groupes programme et du groupe témoin qui reçoivent l'aide au revenu continuent à baisser, quoique la baisse devrait être moins prononcée pour les membres des deux groupes programme, puisque certaines de celles qui auraient normalement renoncé à l'aide au revenu après le 18^{e} mois l'ont fait plus tôt, afin de respecter le délai d'un an d'admissibilité au supplément du PAS. À la longue, il s'ensuit que les impacts du PAS plus et du PAS sur l'aide au revenu reçue et sur les paiements d'aide au revenu devraient baisser dans une certaine mesure.

---

[66] Pour le 9^{e} mois, quand les impacts additionnels du PAS plus sur le taux d'emploi à temps plein ont été les plus élevés, l'augmentation du pourcentage des membres de l'échantillon qui travaillaient 30 heures par semaine comparativement à celles du PAS a été statistiquement significative. Le PAS plus a aussi accru le pourcentage des participantes travaillant plus de 40 heures par semaine et fait baisser de façon statistiquement significative (comparativement aux membres du groupe programme du PAS) celui des membres du groupe programme qui travaillaient de 36 à 39 heures par semaine.

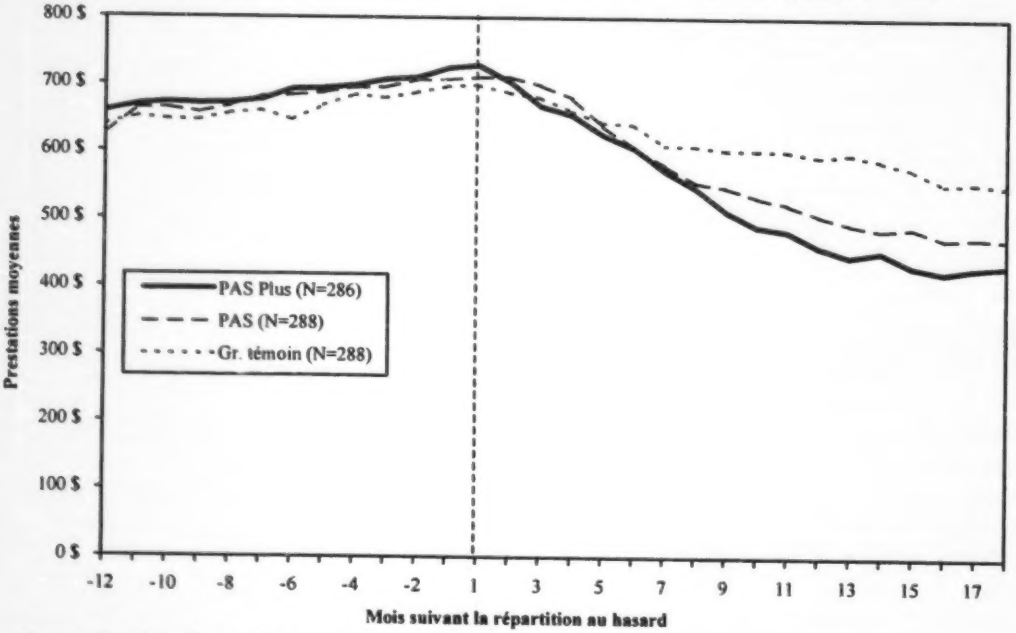
[67] Pour les 12 mois précédant celui de la répartition au hasard (le premier mois), le pourcentage des prestataires de l'aide au revenu frise 100 % et le montant moyen des prestations est relativement constant, ce qui montre bien l'effet du délai d'un an d'admissibilité au supplément du PAS.

Figure 4.3 : Pourcentages des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin prestataires de l'aide au revenu



Source : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Figure 4.4 : Prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu reçues par les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin



Source : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

La figure 4.5 illustre l'évolution des pourcentages des membres des trois groupes de recherche qui recevaient de l'aide au revenu *ou* le supplément du PAS au cours des 18 premiers mois de la période de suivi. La figure 4.6, elle, illustre l'évolution correspondante des prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu, plus les versements mensuels moyens du supplément. Comme nous l'avons vu au début du chapitre, le pourcentage des participantes qui recevaient soit de l'aide au revenu, soit le supplément du PAS et les montants reçus devraient être plus élevés pour les membres des deux groupes programme (celui du PAS plus et celui du PAS) que pour celles du groupe témoin, sans être nécessairement différents pour les premières. Cette hypothèse est confirmée par les données recueillies. Le pourcentage des membres du groupe programme du PAS plus qui recevaient de l'aide au revenu ou le supplément du PAS est très proche de celui des membres du groupe programme du PAS qui touchaient ces formes d'aide pour la plus grande partie de la période suivant la répartition au hasard, bien qu'il tombe en-deçà du pourcentage de ces dernières du 9^{e} au 15^{e} mois. Les montants des prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu et des versements moyens du supplément sont pour ainsi dire identiques pour les deux groupes programme, pendant toute la période de suivi.

Le tableau 4.3 présente les résultats d'un examen plus serré de l'importance des impacts estimatifs sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus. Les estimations figurant au tableau sont des moyennes mensuelles pour chaque trimestre à partir de celui de la répartition au hasard, jusqu'à la fin du sixième trimestre de la période de suivi[68]. Tout comme les estimations des tableaux qui précèdent, elles sont ajustées en fonction des effets de certaines caractéristiques de référence[69].

Le premier panneau du tableau 4.3 présente les impacts estimatifs sur le pourcentage mensuel moyen des prestataires de l'aide au revenu du premier au sixième trimestres. Comme on peut le voir dans la quatrième et la sixième colonnes, et le PAS plus, et le PAS ont eu des impacts substantiels sur l'aide au revenu reçue. Dans le cas du PAS plus, l'impact le plus important s'est produit dans le cinquième trimestre, avec une baisse de 20,4 points du pourcentage des prestataires de l'aide au revenu, car 60,7 % des membres du groupe programme du PAS plus recevaient de l'aide au revenu pendant ce trimestre, comparativement à 81,1 % de celles du groupe témoin. Les impacts estimatifs observés au quatrième et au sixième trimestres sont moins élevés, mais quant même très proches de celui du cinquième trimestre. Comme il fallait s'y attendre, les impacts sur l'aide au revenu reçue étaient à peu près de la même importance que ceux constatés dans le cas de l'emploi à temps plein (voir le tableau 4.1).

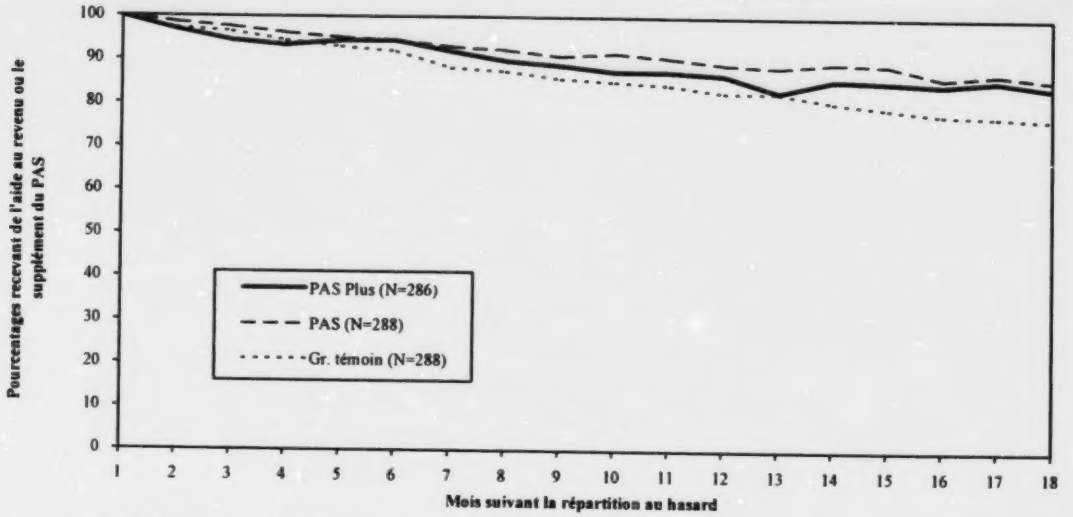
Dans le cas du PAS, l'impact estimatif le plus important s'est aussi manifesté dans le cinquième trimestre, quand le PAS a fait baisser de 16,5 points l'aide sociale reçue, puisque 64,6 % des membres de son groupe programme touchaient alors de l'aide au revenu, comparativement à 81,1 % de celles du groupe témoin. Les impacts estimatifs observés pour le quatrième et le sixième trimestres sont à peine inférieurs à celui du cinquième trimestre.

---

[68] Les estimations des impacts sont également disponibles pour deux des trois mois du septième trimestre de la période de suivi (les 19^{e} et 20^{e} mois), quoiqu'elles ne soient pas présentées dans le tableau 4.3. Rien dans les estimations de ce trimestre partiel ne laisse entendre que les impacts y seront nettement différents de ceux observés au sixième trimestre.

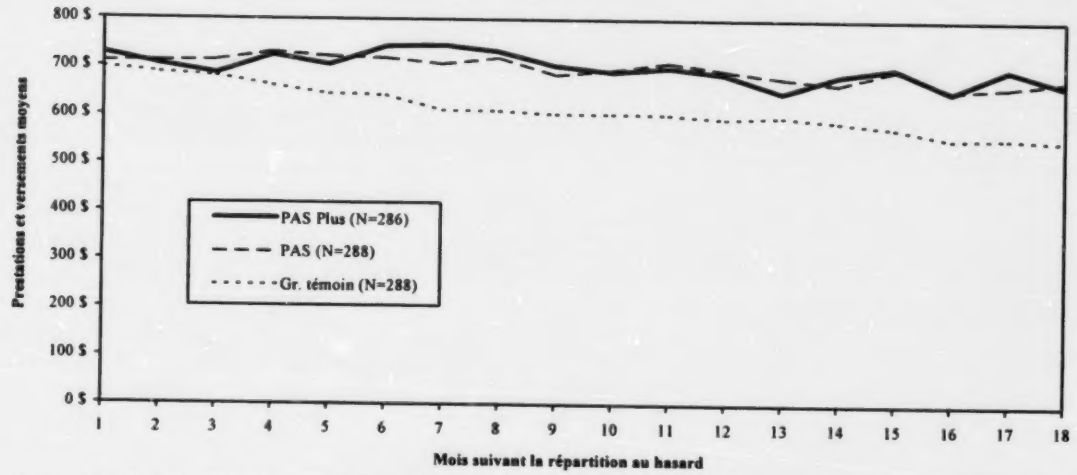
[69] Les impacts non ajustés sont présentés en annexe; tout comme les impacts estimatifs des taux d'emploi, ils sont généralement plus importants que les impacts ajustés.

Figure 4.5 : Pourcentages des membres des groupes programme du PAS plus et du PAS ainsi que du groupe témoin recevant de l'aide au revenu ou le supplément du PAS



Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et sur les dossiers de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Figure 4.6 : Prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu et versements mensuels moyens du supplément du PAS reçus par les membres des groupes programme du PAS plus et du PAS, ainsi que du groupe témoin



Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et sur les dossiers de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Tableau 4.3 : Impacts ajustés du PAS plus sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Reçoivent de l'aide au revenu (%)									
Premier trimestre	97,0	98,2	97,8	-0,8	(0,9)	0,4	(0,9)	-1,3	(0,9)
Deuxième trimestre	87,8	88,7	93,6	-5,8 ***	(2,1)	-4,8 **	(2,1)	-0,9	(2,1)
Troisième trimestre	75,7	77,0	87,6	-11,9 ***	(2,9)	-10,6 ***	(2,9)	-1,3	(2,9)
Quatrième trimestre	65,7	69,0	84,5	-18,8 ***	(3,3)	-15,5 ***	(3,2)	-3,3	(3,3)
Cinquième trimestre	60,7	64,6	81,1	-20,4 ***	(3,4)	-16,5 ***	(3,3)	-3,9	(3,4)
Sixième trimestre	59,0	63,1	77,8	-18,8 ***	(3,5)	-14,7 ***	(3,5)	-4,1	(3,5)
Reçoivent le supplément du PAS (%)									
Premier trimestre	1,1	0,9	0,0	1,1 ***	(0,4)	1,0 **	(0,4)	0,2	(0,4)
Deuxième trimestre	10,9	9,8	-0,4	11,3 ***	(1,8)	10,2 ***	(1,8)	1,1	(1,8)
Troisième trimestre	20,5	17,6	-0,4	20,8 ***	(2,4)	17,9 ***	(2,4)	2,9	(2,4)
Quatrième trimestre	27,2	23,4	-0,2	27,3 ***	(2,7)	23,5 ***	(2,7)	3,8	(2,7)
Cinquième trimestre	28,9	25,5	0,1	28,8 ***	(2,7)	25,4 ***	(2,7)	3,4	(2,7)
Sixième trimestre	28,4	23,4	0,1	28,3 ***	(2,7)	23,3 ***	(2,6)	5,0 *	(2,7)
Reçoivent soit de l'aide au revenu, soit le supplément (%)									
Premier trimestre	97,2	98,7	97,8	-0,6	(0,8)	0,9	(0,8)	-1,5 *	(0,8)
Deuxième trimestre	94,7	94,7	93,1	1,5	(1,7)	1,5	(1,7)	0,0	(1,7)
Troisième trimestre	91,2	91,1	87,2	3,9 *	(2,2)	3,9 *	(2,2)	0,0	(2,2)
Quatrième trimestre	87,9	89,6	84,2	3,7	(2,5)	5,4 **	(2,5)	-1,7	(2,5)
Cinquième trimestre	85,4	88,0	81,1	4,3	(2,7)	6,9 ***	(2,7)	-2,6	(2,7)
Sixième trimestre	85,4	85,2	77,8	7,6 ***	(2,8)	7,3 ***	(2,8)	0,3	(2,8)
Prestations moyennes d'aide au revenu ($/mois)									
Premier trimestre	696	701	699	-3	(10)	2	(10)	-5	(10)
Deuxième trimestre	630	633	658	-28 *	(17)	-25	(17)	-3	(17)
Troisième trimestre	547	549	617	-70 ***	(22)	-68 ***	(22)	-2	(22)
Quatrième trimestre	481	508	609	-128 ***	(25)	-102 ***	(25)	-27	(25)
Cinquième trimestre	450	474	596	-146 ***	(26)	-122 ***	(26)	-24	(26)
Sixième trimestre	436	455	562	-125 ***	(27)	-107 ***	(27)	-19	(27)

(suite)

Tableau 4.3 : Impacts ajustés du PAS plus sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus (suite)

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Versements moyens du supplément du PAS ($/mois)									
Premier trimestre	6	5	0	6 **	(2)	5 **	(2)	1	(2)
Deuxième trimestre	94	86	-5	99 ***	(16)	91 ***	(16)	8	(16)
Troisième trimestre	179	148	-3	183 ***	(21)	151 ***	(21)	31 *	(22)
Quatrième trimestre	210	185	-1	211 ***	(21)	186 ***	(21)	25	(22)
Cinquième trimestre	226	199	1	225 ***	(22)	197 ***	(22)	28 *	(23)
Sixième trimestre	236	199	0	236 ***	(24)	199 ***	(24)	37 **	(24)
Revenu moyen total, prestations de l'aide au revenu et suppléments ($/mois)									
Premier trimestre	703	706	699	4	(10)	7	(10)	-4	(15)
Deuxième trimestre	724	719	654	71 ***	(18)	66 ***	(18)	5	(20)
Troisième trimestre	727	697	614	113 ***	(21)	83 ***	(21)	30	(22)
Quatrième trimestre	691	692	608	83 ***	(22)	84 ***	(22)	-1	(23)
Cinquième trimestre	676	672	597	79 ***	(24)	75 ***	(24)	-4	(25)
Sixième trimestre	672	654	562	110 ***	(24)	92 ***	(24)	18	(25)
Taille de l'échantillon (total = 862)	286	288	288						

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et sur les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Les estimations du premier au sixième trimestre sont calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles pour les trois mois du trimestre.
Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

Pour chaque trimestre, la baisse du pourcentage des membres du groupe programme du PAS plus qui recevaient de l'aide au revenu est plus élevée que la baisse correspondante chez les membres du groupe programme du PAS (8e colonne). Cette constatation implique que la combinaison de l'incitatif financier et des services a plus d'impact sur la réception de l'aide au revenu que l'offre de l'incitatif financier à elle seule. Toutefois, aucun des impacts incrémentiels n'est statistiquement significatif[70].

Les pourcentage des participantes qui recevaient le supplément du PAS sont présentés dans le deuxième panneau du tableau 4.3. Par définition, ces pourcentage égalent zéro pour le groupe témoin[71]. Durant toute la période suivant la répartition au hasard, les pourcentages des membres du groupe programme du PAS plus qui recevaient le supplément étaient plus élevés que ceux des membres du groupe programme du PAS qui le touchaient. Pour le sixième trimestre, la différence s'élevait à cinq points (8e colonne), ce qui n'est pas bien loin de l'impact incrémentiel du PAS plus sur le pourcentage de prestataires de l'aide au revenu.Les pourcentages des participantes qui recevaient des prestations d'aide au revenu ou des versements du supplément sont présentés dans le troisième panneau[72]. Comme nous l'avons expliqué au début du chapitre, ces pourcentages devraient en théorie être plus élevés pour les membres des deux groupes programme que pour celles du groupe témoin. Pour le sixième trimestre, des moyennes mensuelles de 85,4 % des membres du groupe programme du PAS plus et de 85,2 % de celles du groupe programme du PAS ont reçu soit de l'aide au revenu, soit le supplément du PAS[73], tandis que 77,8 % des membres du groupe témoin recevaient de l'aide au revenu. Par conséquent, le PAS plus et le PAS ont tous deux fait augmenter à peu près également le pourcentage des participantes qui touchaient soit de l'aide au revenu, soit le supplément du PAS.

Afin de comprendre pourquoi les pourcentages des participantes qui recevaient soit de l'aide au revenu, soit le supplément du PAS ont augmenté, il faut commencer par se rappeler que la réduction des pourcentages de prestataires de l'aide au revenu résultant du PAS n'entraîne pas de réduction des pourcentages des participantes recevant des prestations d'aide au revenu ou des versements du supplément, parce que le PAS avait essentiellement pour objet d'inciter les participantes à renoncer à recevoir des prestations d'aide au revenu afin de toucher plutôt un chèque de paye et un chèque de supplément de leurs gains d'emploi. Ensuite, il ne faut pas oublier que le PAS faisait verser un chèque de supplément notamment à des personnes qui auraient renoncé à l'aide au revenu pour aller travailler à temps plein même si le supplément de gains ne leur avait jamais été proposé. Pour elles, le supplément était un avantage inespéré.

---

[70] Comme on peut le voir dans l'Annexe, les impacts *différentiels* non ajustés du quatrième au sixième trimestres sont tous statistiquement significatifs; contrairement aux impacts *différentiels* non ajustés sur l'emploi à temps plein, ils continuent à s'accroître jusqu'au 6e trimestre.

[71] En raison de l'ajustement par régression, les estimations des pourcentages de réception du supplément du PAS pour les membres du groupe témoin qui sont présentées au tableau 4.3 n'égalent pas exactement zéro.

[72] Pour le groupe témoin, ces pourcentages devraient être exactement les mêmes que ceux des prestataires de l'aide au revenu, puisque les membres du groupe témoin ne sont pas admissibles au supplément du PAS. Néanmoins, en raison de l'ajustement par régression, bien que très proches, les pourcentages ne sont pas exactement égaux.

[73] Pour le sixième trimestre, une moyenne mensuelle de 59,0 % des membres du groupe programme du PAS plus étaient prestataires de l'aide au revenu, tandis qu'une moyenne mensuelle de 28,4 % touchaient des versements du supplément. La somme de ces pourcentages s'élève à plus de 85,4 %, étant donné que, chaque mois, un petit pourcentage de membres du groupe programme recevaient à la fois une dernière prestation mensuelle d'aide au revenu et un premier versement du supplément. Le même raisonnement vaut pour les membres du groupe programme du PAS lui-même.

À la longue, les impacts sur le pourcentage des participantes qui recevaient des prestations d'aide au revenu ou de supplément du PAS se sont accrus aussi bien pour les membres du groupe programme du PAS plus que pour celles du PAS. Du premier au sixième trimestre, un fort pourcentage de membres du groupe témoin ont cessé de toucher de l'aide au revenu. Dans le sixième trimestre, près du quart (22,2 %) d'entre elles ne recevaient aucune aide au revenu. Dans les deux groupes programmes, le pourcentage des participantes qui recevaient de l'aide au revenu ou le supplément n'a pas baissé aussi radicalement, parce que beaucoup de celles qui avaient cessé de toucher des prestations recevaient le supplément.

Comme le pourcentage des membres des groupes programme qui recevaient soit de l'aide au revenu, soit le supplément du PAS était plus élevé que celui des membres du groupe témoin qui recevaient de l'aide au revenu, les deux programmes du PAS ont causé une augmentation nette des paiements de transfert de fonds du gouvernement aux membres de l'échantillon. Par exemple, dans le sixième trimestre, le PAS plus a réduit les prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu de 125 $ par membre du groupe programme, mais ces économies ont été plus que compensées par les versements mensuels du supplément, qui s'élevaient en moyenne à 236 $ par membre du groupe programme. Le PAS plus a donc fait augmenter de 111 $ par mois les dépenses gouvernements au titre des paiements de transfert pendant ce trimestre. (À titre de comparaison, le PAS les a fait augmenter de 92 $ durant la même période.) Comme la huitième colonne du dernier panneau du tableau le montre, il n'y a aucune différence statistiquement significative, quel que soit le trimestre, en ce qui concerne le revenu total moyen généré par le PAS plus comparativement à celui résultant du PAS. Par conséquent, les participantes qualifiées additionnelles que le PAS a recrutées n'ont pas fait augmenter les paiements de transfert de fonds du gouvernement[74].

Impacts estimatifs sur le revenu familial

Les impacts additionnels modestes des services du PAS plus sur l'emploi et les gains laissent entendre qu'il pourrait avoir par conséquent des impacts additionnels eux aussi modestes sur le revenu familial et sur les conditions de vie de la famille. Sous cette rubrique, nous allons examiner certains de ces impacts.

Les impacts sur le revenu individuel et familial mensuel moyen pour les six premiers mois précédant l'enquête de suivi de 18 mois (du 12^{e} au 17^{e} mois)[75] sont présentés au tableau 4.4, qui révèle que les impacts additionnels des services du PAS plus sont statistiquement significatifs. Du 12^{e} au 17^{e} mois, l'ajout des services a augmenté de 109 $ l'impact du PAS sur le revenu familial mensuel moyen net (8^{e} colonne). La différence est statistiquement significative, puisqu'elle équivaut à une augmentation de 8,9 % par rapport au revenu familial mensuel moyen net de 1 218 $ des membres du groupe programme du PAS (2^{e} colonne). Les facteurs les plus importants de cet impact additionnel global sont attribuables à des impacts additionnels (pas statistiquement significatifs) de 45 $ sur les gains

[74]Le PAS plus a toutefois entraîné des coûts administratifs additionnels, pour la prestation de ses services.

[75]Les six mois précédant l'enquête de suivi de 18 mois se situent entre août 1995 et septembre 1996. Le moment auquel il faut les calculer par rapport au mois de la répartition au hasard varie, puisque l'enquête de suivi après 18 mois peut avoir eu lieu dès le 16^{e} mois, voire aussi tard qu'au 20^{e} mois suivant la répartition au hasard pour les membres de l'échantillon étudié dans ce rapport. Pour 89,6 % des membres de l'échantillon, l'entrevue a pourtant eu lieu au cours du 18^{e} mois, et c'est pourquoi la période de six mois précédant l'enquête s'étend du 12^{e} au 17^{e} mois. Par souci de simplicité, nous parlons du « 12^{e} au 17^{e} mois » même si la période visée ne correspond pas exactement à ces mois-là pour toutes les membres de l'échantillon.

Tableau 4.4 : Impacts ajustés du PAS plus sur le revenu individuel et familial du 12e au 17e mois

Résultat ($/mois)	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Revenu individuel									
Gains	334	291	214	120 ***	(34)	77 **	(34)	43	(34)
Supplément du PAS	220	187	1	219 ***	(22)	186 ***	(22)	33	(22)
Aide au revenu	463	490	607	-144 ***	(27)	-117 ***	(26)	-28	(26)
Prestation fiscale pour enfants	133	130	133	0	(7)	-3	(7)	4	(7)
Crédit de TPS	40	40	41	-1	(1)	-1	(1)	0	(1)
Assurance-chômage	20	17	15	5	(7)	2	(7)	3	(7)
Pension alimentaire (y compris pour enfants)	41	21	23	18 **	(8)	-2	(8)	20 **	(8)
Autre revenu[a]	20	19	22	-2	(7)	-3	(7)	1	(7)
Total	1 272	1 194	1 056	216 ***	(40)	138 ***	(40)	78 *	(40)
Gains des autres membres de la famille	115	70	132	-17	(47)	-62	(47)	45	(47)
Revenu familial[b]	1 387	1 264	1 188	199 ***	(63)	76	(62)	123 **	(62)
Impôt sur le revenu et charges sociales[c]	60	46	17	43 ***	(8)	29 ***	(7)	14 *	(8)
Revenu familial net	1 327	1 218	1 171	156 ***	(59)	47	(58)	109 *	(58)
Taille de l'échantillon (total = 770)	**257**	**258**	**255**						

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Toutes les estimations sont des moyennes mensuelles pour les six mois précédant l'enquête de suivi de 18 mois.
En cas de valeur manquante pour une mesure quelconque du revenu présentée dans le tableau, les membres de l'échantillon sont exclus de l'analyse.
Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.
[a]« Autre revenu » s'entend du revenu provenant des locataires et chambreurs, des prestations d'invalidité, des prestations de pension de vieillesse, des indemnités d'accident du travail, des intérêts et dividendes ainsi que des autres revenus déclarés. Il n'est pas tenu compte des subventions au titre des services de garderie.
[b]Le revenu familial est la somme du revenu individuel et des gains d'emploi des autres membres de la famille de la membre de l'échantillon.
[c]L'impôt et les charges sociales sont calculées en fonction des règles fédérales et provinciales et comprennent les retenues à la source des cotisations à l'Assurance- chômage (désormais l'Assurance-emploi) et au Régime de pensions du Canada. Le calcul s'applique seulement au revenu de la membre de l'échantillon.

des autres membres de la famille et de 43 $ sur les gains individuels. Le reste de l'impact additionnel correspond à l'augmentation de 20 $ de la pension alimentaire (y compris pour enfants), qui est nettement plus importante pour les membres du groupe programme du PAS plus que pour celles du PAS[76].

La baisse de 28 $ des prestations d'aide au revenu (non statistiquement significative) attribuable au retrait de l'aide au revenu des participantes qualifiées additionnelles du PAS plus a été compensée par une augmentation de 33 $ des versements du supplément (cette différence-là n'est pas non plus statistiquement significative). Compte tenu des impacts sur les autres paiements de transfert (prestation fiscale pour enfants et assurance-chômage) de même que des taxes et de l'impôt additionnels résultant de l'augmentation des gains, les services offerts par le PAS n'ont causé presque aucun changement des paiements de transfert de fonds du gouvernement.

CONCLUSIONS

Un pourcentage substantiel de mères de famille monoparentale assistées sociales sont capables de travailler à temps plein et voudraient le faire, mais elles en sont dissuadées parce que le salaire qu'elles pourraient gagner est trop peu élevé pour qu'elles puissent améliorer la situation de leur famille en trouvant un emploi. Dans ce chapitre, nous avons vu que la possibilité d'obtenir un supplément de gains peut arriver à convaincre beaucoup d'entre elles de travailler. Nous avons aussi expliqué que l'ajout à ce supplément de services de recherche d'emploi et d'autres services connexes est susceptible de convaincre d'autres participantes d'en faire autant. Il est toutefois difficile de déterminer combien travailleraient, puisque la petite taille des échantillons rend les estimations des impacts imprécises. Il semble aussi que les participantes qualifiées additionnelles qui ont été incitées à aller travailler aient de la difficulté à conserver un emploi à temps plein.

Le PAS plus et le PAS ont fait nettement augmenter l'emploi et les gains des participantes, tout en faisant baisser les pourcentages des prestataires d'aide au revenu pendant les 18 premiers mois suivant le moment où les membres des groupes programme se sont vu proposer le supplément (ou le supplément *et* les services ajoutés). Bien que l'un et l'autre ait accru les paiements de transfert reçus par les membres de l'échantillon, le supplément versé à celles qui ont trouvé un emploi à temps plein après s'être fait offrir des services d'emploi n'a entraîné aucune augmentation additionnelle des paiements de transfert de fonds.

Comme il fallait s'y attendre, l'augmentation du taux d'emploi résultant à la fois du PAS plus et du PAS a semblé correspondre essentiellement aux emplois ayant les taux de rémunération les moins élevés et aux niveaux de gains qui n'auraient pas rendu le travail beaucoup plus alléchant pour les participantes que l'aide sociale, sans le supplément. À l'expiration de la période de versement du supplément, la persistance des impacts du PAS sur l'emploi, les gains et l'aide au revenu reçue va vraisemblablement dépendre de la mesure où les participantes qui ont accepté le supplément pourront obtenir des augmentations de salaire substantielles, accroître sensiblement leur nombre d'heures de travail par semaine et changer nettement leurs attitudes de façon à aimer davantage travailler et ne

[76]Comparativement au PAS, le PAS plus n'a pas d'implications évidentes pour les gains des autres membres de la famille ou pour le revenu provenant d'une pension alimentaire et d'une pension alimentaire pour enfants. Il n'a aucun impact direct sur le salaire des autres membres de la famille, bien qu'il puisse augmenter, réduire ou laisser inchangés leurs gains en augmentant ceux des membres de son groupe programme. Les membres de la famille peuvent se sentir encouragés à travailler plus d'heures (ou le même nombre d'heures) quand la participante en fait plus, parce qu'ils ont moins d'heures de loisirs à passer ensemble. D'un autre côté, ils peuvent se sentir libres de travailler moins d'heures puisque la participante contribue désormais davantage au revenu familial, ou parce qu'ils fournissent à la participante qui vient de trouver un emploi le service de gardiennage dont elle a besoin. La pension alimentaire et la pension alimentaire pour enfants sont susceptibles d'augmenter si le personnel du PAS plus encourage les membres de son groupe programme à réclamer les pensions de ce genre auxquelles elles ont droit.

plus dépendre de l'aide sociale, ou se retrouvent dans des conditions qui les encourageront davantage à continuer à travailler.

Le PAS plus a réussi à inciter plus de la moitié des membres de l'échantillon admissibles à trouver un emploi à temps plein et leur a permis de recevoir le supplément à un moment ou l'autre pendant les 18 premiers mois du programme. Ce pourcentage est nettement supérieur au tiers des membres de l'échantillon du PAS qui ont touché le supplément. Cela dit, même si beaucoup plus de membres du groupe programme du PAS plus que de celui du PAS ont reçu le supplément, leurs taux d'acceptation mensuels n'étaient guère plus élevés que ceux de ces dernières. En effet, si les services d'emploi offerts par le PAS plus ont fait que plus de membres de ce groupe programme ont trouvé un emploi rapidement, beaucoup de ces participantes qualifiées additionnelles ont réduit leurs heures de travail hebdomadaires à moins de 30 par la suite.

Et le PAS plus, et le PAS ont accru l'emploi, mais dans des catégories d'emplois mal payés. Ce n'est d'ailleurs pas étonnant, puisque le PAS avait été conçu pour rendre le travail à temps plein plus intéressant financièrement pour des personnes qui n'auraient eu autrement guère d'incitation financière à travailler. Comme *Lin et coll., (1998)* l'a constaté, de nombreuses mères de famille monoparentale assistées sociales aimeraient avoir un emploi à temps plein et sont capables d'en trouver un, mais elles en sont dissuadées parce que le salaire qu'elles gagneraient est trop peu élevé pour qu'elles puissent améliorer la situation de leur famille en travaillant. Néanmoins, même en offrant des services d'emploi, le PAS plus semble n'avoir réussi que temporairement à accroître l'emploi à temps plein des membres de l'échantillon. Il reste encore deux questions sans réponse: les membres du groupe programme du PAS plus qui ont trouvé temporairement un emploi pourront-elles trouver d'autres emplois à temps plein avant l'expiration de la période de trois ans de versement du supplément? Continueront-elles à travailler après l'expiration de cette période? Nous nous efforcerons de répondre à ces questions dans des rapports à venir.

Annexe

Tableau A.1 : Signification de l'écart comparativement aux caractéristiques de référence

Caractéristique	Valeur prédictive (écart total)	Différences des caractéristiques Gr. PAS plus/ Gr. témoin	Gr. PAS/ Gr. témoin	PAS plus/ PAS
Sexe (%)				
Féminin	0,3614	2,06	1,74	0,33
Âge (%)				
19-24 ans	0,2819	5,75	3,56	2,19
25-29 ans	0,2342	1,90	-3,76	5,66 *
30-39 ans	0,9387	1,30	1,17	0,13
40-49 ans	0,0011 ***	-10,70 ***	-3,42	-7,29 **
50 ans ou plus	0,1473	1,76	2,44 *	-0,69
État civil (%)				
Mariées ou en union libre[a]	0,6088	-1,03	0,00	-1,03
Jamais mariées	0,8356	1,44	-1,04	2,48
Divorcées, séparées ou veuves	0,9367	-0,41	1,04	-1,45
Scolarité				
Études (%)				
Moins que l'école secondaire	0,4459	-1,74	3,47	-5,21
Études secondaires, pas de cours postsecondaires	0,6758	2,71	-0,69	3,40
Certains cours postsecondaires	0,5154	-0,97	-2,78	1,80
Inscrites à un établissement d'enseignement au moment de la répartition au hasard (%)	0,0145 **	7,06 ***	0,69	6,36 **
Antécédents familiaux (%)				
Mère n'ayant pas terminé l'école secondaire (%)	0,8071	-0,92	1,68	-2,60
Père n'ayant pas terminé l'école secondaire (%)	0,4555	-1,40	3,99	-5,38
Élevées dans une famille où au moins un des parents était absent (%)[b]	0,0469 **	-3,95	5,90	-9,85 **
Élevées dans une famille recevant de l'aide sociale (%)[c]	0,1324	-3,45	4,39	-7,84 **
Récents antécédents en matière d'aide sociale				
Nombre de mois de réception de l'aide au revenu au cours des trois dernières années (%)				
10-23	0,8253	0,15	-1,74	1,88
24-35	0,6644	3,38	2,78	0,60
Tous les 36 mois	0,6838	-3,53	-1,04	-2,48
Prestations moyennes d'aide au revenu du mois précédent ($)	0,2117	27,01 *	9,74	17,27
Antécédents de travail et situation dans la population active				
Ont déjà eu un emploi rémunéré (%)	0,1649	0,64	3,82 *	-3,18
Nombre moyen d'années de travail	0,5539	-0,54	-0,05	-0,49
Situation dans la population active au moment de la répartition au hasard (%)				
Employées 30 heures ou plus par semaine	0,5540	-0,64	-2,38	1,75
Employées moins de 30 heures par semaine	0,4092	-3,73	-3,03	-0,70
Sans emploi, en cherchent un	0,4030	4,35	0,50	3,85
Sans emploi, n'en cherchent pas	0,3978	0,02	4,91	-4,90
Affection limitant l'activité (%)				
Problème physique déclaré[d]	0,9635	-0,96	-0,70	-0,26
Problème émotionnel déclaré[e]	0,5222	0,72	2,47	-1,75

(suite)

Tableau A.1 : Signification de l'écart comparativement aux caractéristiques de référence (suite)

Caractéristique	Valeur prédictive (écart total)	Différences des caractéristiques Gr. PAS plus/ Gr. témoin	Gr. PAS/ Gr. témoin	PAS plus/ PAS
Enfants				
Nombre d'enfants de moins de 19 ans (%)				
1	0,8336	-2,02	0,22	-2,23
2	0,4935	0,89	4,28	-3,39
3 ou plus	0,0546 *	1,12	-4,49 *	5,62 **
Âge du plus jeune enfant (%)				
0-2 ans	0,2798	5,07	5,44	-0,38
3-5 ans	0,1996	0,08	-5,44	5,52
6-11 ans	0,6435	2,25	-1,22	3,46
12 ans ou plus	0,0232 **	-7,40 **	1,21	-8,61 **
Sans emploi et n'ayant pu en avoir un au cours des quatre dernières semaines pour (%)[f]				
Raison quelconque	0,5651	3,76	3,82	-0,06
Maladie ou invalidité	0,4277	-1,36	2,34	-3,70
Manque de gardiennage acceptable	0,5074	1,44	-1,46	2,89
Responsabilités personnelles ou familiales	0,8811	-1,36	-0,78	-0,58
Fréquentation d'un établissement d'enseignement	0,0068 ***	5,98 ***	0,31	5,67 ***
Pas de moyen de transport	0,6121	0,37	-1,43	1,80
Trop de concurrence	0,6088	-0,35	0,00	-0,35
Pas assez d'instruction	0,0326 **	-3,14 *	1,35	-4,49 **
Pas assez d'expérience ou d'aptitudes	0,0541 *	-2,79 *	1,01	-3,80 **
Autre	0,3103	-1,73	-0,35	-1,38
Opinions et attentes				
Ont dit avoir surtout besoin de (%)				
Emploi à temps plein immédiatement	0,3842	-5,17	-4,51	-0,66
Emploi à temps partiel immédiatement	0,7269	0,45	-1,39	1,84
Instruction ou formation	0,1403	8,09 **	3,82	4,27
Autre chose	0,2105	-3,38	1,04	-4,43 *
Ne savent pas	0,5502	0,01	1,04	-1,03
« Si j'avais un emploi, je pourrais trouver une personne fiable pour garder mes enfants »				
D'accord	0,0986 *	8,50 **	3,26	5,24
Pas d'accord	0,3151	-3,39	-4,23	0,84
Pas besoin de gardiennage	0,1514	-5,11	0,97	-6,08 *
Résidence urbaine (%)	0,7865	-1,61	1,04	-2,65
Ascendance ethnique				
Premières Nations (%)	0,4211	-1,72	-2,45	0,73
Asiatiques (%)	0,3668	-0,35	-0,70	0,35
Francophones (%)	0,4008	3,67	-1,04	4,71
Immigration				
Nées à l'étranger (%)	0,9541	0,37	0,35	0,02
Immigrées au cours des 5 dernières années (%)	0,7754	0,35	0,00	0,35

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et surles dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Notes : Un test F a été appliqué à l'écart constaté entre les trois groupes de recherche pour la caractéristique. Un test t bilatéral a été appliqué aux différences de la caractéristique entre chaque paire de groupes de recherche. Les niveaux de signification statistiques sont indiqués comme suit : * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %.

La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles, en raison des valeurs manquantes.

[a]Bien que toutes les membres de l'échantillon aient reçu de l'aide au revenu à titre de mères de famille monoparentale au moment de la sélection de l'échantillon, quelques-unes ont dit être mariées ou vivre en union libre dans leur réponse à la question sur l'état civil du questionnaire de l'enquête de référence.

[b]La question de l'enquête de référence avait pour objet d'établir si, jusqu'à l'âge de 16 ans, la répondante vivait avec sa mère et avec son père.

[c]La question de l'enquête de référence avait pour objet d'établir si, jusqu'à l'âge de 16 ans, la répondante vivait dans une famille dont l'un des membres avait reçu des prestations d'aide sociale.

[d]Les membres de l'échantillon étaient considérées comme souffrant d'une affection limitant leur activité physique si elles avaient répondu oui à n'importe quelle des questions visant à établir si elles souffraient d'une affection ou d'un problème de santé à long terme limitant le type ou le nombre de leurs activités a) à domicile, b) à l'école, c) au travail et d) dans d'autres activités comme les voyages, les sports ou les loisirs. Les personnes qui ne travaillaient pas n'ont en général pas répondu à la partie d) de la question, de sorte que leur classement est basé sur leurs réponses aux trois autres parties. Les affections déclarées n'étaient pas nécessairement permanentes. Parmi les membres de l'échantillon ayant déclaré une affection physique limitant leur activité à l'entrevue de l'enquête de référence, plus du tiers n'ont fait état d'aucun problème du genre à l'entrevue de l'enquête de suivi de 18 mois.

[e]Les membres de l'échantillon étaient considérées comme souffrant d'une affection émotionnelle limitant leurs activités si elles avaient répondu oui à l'une ou l'autre des questions visant à établir si elles étaient limitées à cause d'un état ou d'un problème émotionnel, psychologique, nerveux ou mental à long terme dans le type ou le nombre de leurs activités a) à domicile, b) à l'école, c) au travail et d) dans d'autres activités comme les voyages, les sports ou les loisirs.

[f]Réponses multiples autorisées.

Tableau A.2 : Impacts non ajustés du PAS plus sur l'emploi et les gains

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Taux d'emploi à temps plein (%)[a]									
Premier trimestre	14,7	12,4	11,0	3,7	(2,6)	1,4	(2,6)	2,3	(2,6)
Deuxième trimestre	22,3	17,5	10,9	11,4 ***	(2,9)	6,6 **	(2,9)	4,8	(2,9)
Troisième trimestre	28,8	22,3	12,4	16,4 ***	(3,2)	10,0 ***	(3,2)	6,4 **	(3,2)
Quatrième trimestre	33,1	27,9	14,2	18,9 ***	(3,4)	13,7 ***	(3,4)	5,2	(3,4)
Cinquième trimestre	33,3	29,6	16,2	17,1 ***	(3,5)	13,4 ***	(3,5)	3,7	(3,5)
Taux d'emploi à temps partiel (%)[b]									
Premier trimestre	10,6	11,8	17,5	-6,9 **	(2,7)	-5,7 **	(2,7)	-1,2	(2,7)
Deuxième trimestre	12,0	10,1	17,5	-5,5 **	(2,7)	-7,4 ***	(2,7)	1,9	(2,7)
Troisième trimestre	13,3	12,4	18,1	-4,8 *	(2,8)	-5,7 **	(2,8)	0,9	(2,8)
Quatrième trimestre	14,2	11,6	17,5	-3,3	(2,8)	-5,9 **	(2,8)	2,6	(2,8)
Cinquième trimestre	14,5	11,2	16,1	-1,6	(2,8)	-4,9 *	(2,8)	3,2	(2,8)
Taux d'emploi global (%)									
Premier trimestre	25,3	24,2	28,5	-3,2	(3,5)	-4,3	(3,5)	1,1	(3,5)
Deuxième trimestre	34,3	27,5	28,4	5,9	(3,6)	-0,8	(3,6)	6,7 *	(3,6)
Troisième trimestre	42,1	34,7	30,4	11,6 ***	(3,8)	4,3	(3,8)	7,4 *	(3,8)
Quatrième trimestre	47,3	39,5	31,7	15,6 ***	(3,9)	7,8 **	(3,9)	7,9 **	(3,9)
Cinquième trimestre	47,8	40,9	32,3	15,5 ***	(3,9)	8,6 **	(3,9)	6,9 *	(3,9)
Gains moyens ($/mois)									
Premier trimestre	148	128	149	-1	(26)	-21	(26)	21	(26)
Deuxième trimestre	219	174	151	68 **	(29)	23	(29)	45	(29)
Troisième trimestre	312	230	181	131 ***	(35)	49	(35)	81 **	(35)
Quatrième trimestre	343	271	207	136 ***	(36)	65 *	(36)	72 **	(36)
Cinquième trimestre	348	286	232	116 ***	(37)	54	(37)	62 *	(37)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois.

Notes : Les estimations du premier au cinquième trimestre sont calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles pour les trois mois du trimestre.
Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
La taille des échantillons varie pour les mesures individuelles, en raison des valeurs manquantes.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a] « Emploi à temps plein » s'entend de 30 heures ou plus de travail par semaine au moins une semaine pendant le mois.

[b] « Emploi à temps partiel » s'entend d'avoir un emploi, mais pas un emploi à temps plein pendant le mois.

Tableau A.3 : Impacts non ajustés du PAS plus sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Recevaient de l'aide au revenu (%)									
Premier trimestre	96,9	98,3	97,9	-1,1	(0,9)	0,3	(0,9)	-1,4	(0,9)
Deuxième trimestre	87,2	89,7	93,2	-6,0 ***	(2,2)	-3,5	(2,2)	-2,5	(2,2)
Troisième trimestre	74,6	78,5	87,2	-12,6 ***	(3,0)	-8,7 ***	(3,0)	-3,9	(3,0)
Quatrième trimestre	64,5	70,6	84,0	-19,6 ***	(3,5)	-13,4 ***	(3,5)	-6,1 *	(3,5)
Cinquième trimestre	59,1	66,4	80,8	-21,7 ***	(3,6)	-14,4 ***	(3,6)	-7,3 **	(3,6)
Sixième trimestre	57,3	65,2	77,3	-20,0 ***	(3,7)	-12,2 ***	(3,7)	-7,8 **	(3,7)
Recevaient le supplément du PAS (%)									
Premier trimestre	1,0	0,9	0,0	1,0 **	(0,4)	0,9 **	(0,4)	0,1	(0,4)
Deuxième trimestre	11,0	9,3	0,0	11,0 ***	(1,8)	9,3 ***	(1,8)	1,7	(1,8)
Troisième trimestre	20,7	16,9	0,0	20,7 ***	(2,4)	16,9 ***	(2,4)	3,8	(2,4)
Quatrième trimestre	27,7	22,7	0,0	27,7 ***	(2,7)	22,7 ***	(2,7)	5,1 *	(2,7)
Cinquième trimestre	30,0	24,7	0,0	30,0 ***	(2,8)	24,7 ***	(2,8)	5,3 *	(2,8)
Sixième trimestre	29,4	22,5	0,0	29,4 ***	(2,7)	22,5 ***	(2,7)	6,9 **	(2,7)
Recevaient soit de l'aide au revenu, soit le supplément du PAS (%)									
Premier trimestre	97,1	98,7	97,9	-0,8	(0,8)	0,8	(0,8)	-1,6 *	(0,8)
Deuxième trimestre	94,1	95,3	93,2	0,9	(1,7)	2,1	(1,7)	-1,2	(1,7)
Troisième trimestre	90,2	92,1	87,2	3,1	(2,2)	5,0 **	(2,2)	-1,9	(2,2)
Quatrième trimestre	87,2	90,5	84,0	3,2	(2,5)	6,5 **	(2,5)	-3,3	(2,5)
Cinquième trimestre	84,6	89,1	80,8	3,8	(2,7)	8,3 ***	(2,7)	-4,5 *	(2,7)
Sixième trimestre	84,7	86,3	77,3	7,4 ***	(2,8)	9,0 ***	(2,8)	-1,6	(2,8)
Prestations mensuelles moyennes d'aide au revenu ($/mois)									
Premier trimestre	701	707	689	11	(16)	18	(16)	-6	(16)
Deuxième trimestre	629	643	649	-20	(20)	-6	(20)	-13	(20)
Troisième trimestre	545	561	608	-63 **	(25)	-46 *	(25)	-16	(25)
Quatrième trimestre	478	521	600	-122 ***	(28)	-79 ***	(28)	-43	(28)
Cinquième trimestre	443	489	587	-144 ***	(29)	-98 ***	(29)	-46	(29)
Sixième trimestre	428	472	553	-125 ***	(30)	-81 ***	(30)	-45	(30)

(suite)

Tableau A.3 : Impacts non ajustés du PAS plus sur l'aide au revenu, le supplément et les versements reçus (suite)

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Versements mensuels moyens du supplément du PAS ($/mois)									
Premier trimestre	6	5	0	6 **	(2)	5 **	(2)	1	(2)
Deuxième trimestre	95	81	0	95 ***	(16)	81 ***	(16)	14	(16)
Troisième trimestre	182	142	0	182 ***	(22)	142 ***	(22)	40 *	(22)
Quatrième trimestre	215	179	0	215 ***	(22)	179 ***	(22)	36	(22)
Cinquième trimestre	235	192	0	235 ***	(23)	192 ***	(23)	43 *	(23)
Sixième trimestre	244	191	0	244 ***	(24)	191 ***	(24)	52 **	(24)
Revenu moyen, somme de l'aide au revenu et du supplément ($/mois)									
Premier trimestre	707	712	689	17	(15)	23	(15)	-5	(15)
Deuxième trimestre	724	724	649	75 ***	(20)	75 ***	(20)	1	(20)
Troisième trimestre	727	703	608	120 ***	(22)	96 ***	(21)	24	(22)
Quatrième trimestre	692	700	600	93 ***	(23)	100 ***	(23)	-7	(23)
Cinquième trimestre	678	681	587	90 ***	(25)	93 ***	(25)	-3	(25)
Sixième trimestre	671	664	553	118 ***	(25)	111 ***	(25)	8	(25)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et sur les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Les estimations du premier au sixième trimestre sont calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles pour les trois mois du trimestre.
Un test bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

Tableau A.4 : Impacts non ajustés du PAS plus sur la distribution du salaire et des heures de travail pour le 15e mois

Résultat	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoins (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Taux de rémunération horaire moyen (% dans chaque catégorie)									
Sans emploi	52,4	59,0	67,0	-14,6 ***	(4,1)	-8,0 **	(4,1)	-6,6	(4,1)
Salaire non déclaré[a]	0,0	2,4	2,1	-2,1 **	(1,0)	0,3	(1,0)	-2,4 **	(1,0)
Moins de 5 $	2,8	2,8	3,5	-0,7	(1,4)	-0,7	(1,4)	0,0	(1,4)
5 $ - 5,99 $	26,9	20,8	8,0	18,9 ***	(3,2)	12,8 ***	(3,2)	6,1 *	(3,2)
6 $ - 6,99 $	7,0	9,4	8,0	-1,0	(2,3)	1,4	(2,3)	-2,4	(2,3)
7 $ - 7,99 $	6,3	2,1	3,5	2,8 *	(1,6)	-1,4	(1,6)	4,2 ***	(1,6)
8 $ ou plus	4,5	3,5	8,0	-3,4 *	(1,9)	-4,5 **	(1,9)	1,1	(1,9)
Heures de travail par semaine (% dans chaque catégorie)									
Sans emploi	52,4	59,0	67,0	-14,6 ***	(4,1)	-8,0 **	(4,1)	-6,6	(4,1)
Durée hebdomadaire du travail non déclarée[a]	0,3	0,7	1,0	-0,7	(0,7)	-0,3	(0,7)	-0,3	(0,7)
Moins de 30	14,3	11,1	15,6	-1,3	(2,9)	-4,5	(2,9)	3,2	(2,9)
30	8,4	6,3	1,0	7,3 ***	(1,8)	5,2 ***	(1,8)	2,1	(1,8)
31-34	4,9	3,5	0,0	4,9 ***	(1,4)	3,5 **	(1,4)	1,4	(1,4)
35	4,9	4,5	3,1	1,8	(1,7)	1,4	(1,7)	0,4	(1,7)
36-39	2,8	2,1	2,8	0,0	(1,3)	-0,7	(1,3)	0,7	(1,3)
40	7,7	10,4	5,6	2,1	(2,2)	4,9 **	(2,2)	-2,7	(2,2)
Plus de 40	4,2	2,4	3,8	0,4	(1,5)	-1,4	(1,5)	1,8	(1,5)
Taille de l'échantillon (total = 862)	**286**	**288**	**288**						

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois.

Notes : Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a]Les membres de l'échantillon de cette catégorie avaient un emploi pendant le mois, mais elles n'ont pas déclaré suffisamment d'information sur leur nombre d'heures de travail ni sur leurs gains pour que les résultats correspondants puissent être calculés.

Tableau A.5 : Impacts non ajustés du PAS plus sur le revenu individuel et familial du 12e au 17e mois

	Résultats moyens			Gr. PAS plus/Gr. témoin		Gr. PAS/Gr. témoin		PAS plus/PAS	
Résultats ($/mois)	Groupe progr. du PAS plus (1)	Groupe progr. du PAS (2)	Groupe témoin (3)	Impacts de l'incitatif financier et des services (4)	Erreur type (5)	Impacts de l'incitatif financier (6)	Erreur type (7)	Impacts de l'ajout des services (8)	Erreur type (9)
Revenu individuel									
Gains	341	273	224	116 ***	(38)	49	(37)	67 *	(37)
Supplément du PAS	227	181	0	227 ***	(23)	181 ***	(23)	46 **	(23)
Aide au revenu	459	504	597	-138 ***	(29)	-93 ***	(29)	-44	(29)
Prestation fiscale pour enfants	136	128	131	5	(7)	-3	(7)	8	(7)
Crédit de TPS	40	40	41	-1	(1)	-1	(1)	0	(1)
Assurance-chômage	23	14	15	8	(7)	-1	(7)	9	(7)
Pension alimentaire (y compris pour enfants)	40	21	24	16 **	(8)	-3	(8)	20 **	(8)
Autre revenu[a]	19	21	22	-3	(8)	-1	(8)	-2	(8)
Total	1 285	1 182	1 055	231 ***	(42)	127 ***	(42)	103 **	(42)
Gains des autres membres de la famille	121	65	130	-10	(46)	-65	(46)	55	(46)
Revenu familial[b]	1 406	1 247	1 185	221 ***	(64)	62	(64)	159 **	(64)
Impôt sur le revenu et charges sociales[c]	61	43	18	43 ***	(8)	25 ***	(8)	18 **	(8)
Revenu familial net	1 345	1 205	1 167	179 ***	(59)	38	(59)	141 **	(59)
Taille de l'échantillon (total = 770)	**257**	**258**	**255**						

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi de 18 mois, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP) du PAS.

Notes : Toutes les estimations sont des moyennes mensuelles pour les six mois précédant l'enquête de suivi de 18 mois.
En cas de valeur manquante pour une mesure quelconque du revenu présentée dans le tableau, les membres de l'échantillon sont exclus de l'analyse.
Un test t bilatéral a été appliqué aux estimations des impacts. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les sommes et les différences peuvent varier légèrement, en raison de l'arrondissement.

[a] « Autre revenu » s'entend du revenu provenant des locataires et chambreurs, des prestations d'invalidité, des prestations de pension de vieillesse, des indemnités d'accident du travail, des intérêts et dividendes ainsi que des autres revenus déclarés. Il n'est pas tenu compte des subventions au titre des services de garderie.

[b] Le revenu familial est la somme du revenu individuel, plus les gains d'emploi des autres membres de la famille de la membre de l'échantillon.

[c] L'impôt et les charges sociales sont calculées en fonction des règles fédérales et provinciales et comprennent les retenues à la source des cotisations à l'Assurance-chômage (désormais l'Assurance-emploi) et au Régime de pensions du Canada. Le calcul de l'impôt s'applique seulement au revenu de la membre de l'échantillon.

Bibliographie

BERLIN, Gordon, Wendy BANCROFT, David CARD, Winston LIN et Philip K. ROBINS. *Les incitatifs au travail ont-ils eu des conséquences involontaires? Évaluation de l'« effet de la demande » dans le contexte du Projet d'autosuffisance*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 1998.

BROWN, Charles et James MEDOFF. « The Employer Size-Wage Effect », *Journal of Political Economy* 97(5), p. 1027-1059, 1989.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *La sécurité sociale au Canada*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1994.

LEBRETON, Samuel. *Le Nouveau-Brunswick au seuil du 21e siècle*, Fredericton, Développement des ressources humaines Canada, Région du Nouveau-Brunswick, 1997.

LIN, Winston, Philip K. ROBINS, David CARD, Kristen HARKNETT et Susanna LUI-GURR. *Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Programme d'autosuffisance*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 1998.

MIJANOVICH, Tod et David LONG. *Créer une solution de rechange à l'aide sociale : Le point sur la première année du Projet d'autosuffisance — mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts*, Vancouver, Société de recherche sociale appliquée, 1995.

MORISSETTE, René. « Canadian Jobs and Firm Size: Do Smaller Firms Pay Less? », *Canadian Journal of Economics* 26(1), p. 159-174, 1993.

PRICE, Shelly. « Self-Sufficiency Project Plus Treatment: A Description of Services », Document inédit de la SRSA, 1996.

PRICE, Shelly, avec l'équipe du PAS aux Services de la famille de Saint John, Inc. « SSP Plus Project Design Proposal », Document inédit de la SRSA, 1995.

ROBINS, Philip K. « A Comparison of the Labor Supply Findings from the Four Negative Income Tax Experiments », *Journal of Human Resources* 20, p. 567-582, 1985.

ROSENBAUM, P. R. et D. B. RUBIN. « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika* 709(1), p. 41-55, 1983.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement* [extrait des données], Ottawa, Ministre de l'industrie, 1996.

_____. *Statcan : Disque CANSIM* [base de données accessible en direct], Ottawa, Ministre de l'Industrie, 1997a.

_____. *Indice des prix à la consommation*, n° de catalogue 62-001, Ottawa, Ministre de l'Industrie, 1997b.

_____. *Statistiques chronologiques sur la population active*, n° de catalogue 71-201, Ottawa, Ministre de l'Industrie, 1998a.

_____. *La mobilité ascendante des bas-salariés au Canada : 1993-1995*, n° de catalogue 98-07, Ottawa, Ministre de l'Industrie, 1998b.